

DIREKTE AKTION
anarchosyndikalistische Zeitung
H20318 · 38. JAHRGANG
227 | Januar/Februar 2015 EUR 2,00

Aus dem Inhalt

Betrieb und Gesellschaft

Bürgerbeteiligung als Herrschaftsstrategie im Umgang mit Massenprotesten 3
Im Gespräch mit Michael Wilk

Beteilige dich, aber mach mich nicht nass! . . 4
Welche Ziele Manager mit Partizipationsstrategien verfolgen

Investor, Generalunternehmer und Sub-Subs . 4
Die Verhältnisse rund um den Bau der „Mall of Berlin“

Hier endet der demokratische Sektor 5
Teilhabe im Arbeitsleben und ihre betriebliche Verfassung

Deutscher Dachschaden 6
Ein Kommentar von Hedwig Hegel

Work-Life-Balance = Entgrenzung, Zeitnot und Arbeitsstress? 7
Eine Bilanzierung von Work-Life-Balance Maßnahmen

Das Schweigen der Lämmer 7
Managementstrategien und ihre Herrschaftsinstrumente

Zeitlupe

„Ich hab den Krieg verhindern wollen“ 8
Georg Elser -
Arbeiter, Antifaschist und Hitlerattentäter

Globales

Die Ukraine hat gewählt – gleich mehrmals . . 9
Das Maidan-Parlament

Gerettet und doch verloren? 9
Gewerkschaften aus der Türkei organisieren Solidarität für kurdische Flüchtlinge



„Von da an hat dich die Polizei in ihrer Falle“ . 11
Interview mit der kubanischen Sexarbeiterin Maritza

Hintergrund

Himmel oder Hölle?! 12
Der Mindestlohn ist da

Kultur

Mannheims „andere“ Arbeiterbewegung 14
Aus der eigenen Geschichte lernen

Adolescents 14
Rache ist ein Gericht,
das am besten kalt serviert wird

Let's rock Kapitalismus – über Tanz und Befreiung 15
Revoltiere von Revolvere: Umdrehen, zurückrollen

WWW.DIREKTEAKTION.ORG

Direkte Aktion · Mühlgasse 13, 60486 Frankfurt/Main
Deutsche Post AG · PVSt · „Entgelt bezahlt“ · VKZ H20318

Nepper, Schlepper, Bauernfänger

Sinn und Unsinn beteiligungsorientierter Managementstrategien im Kapitalismus

Während der Westen zumindest vordergründig den Wert der Demokratie als Garant von Freiheit gegenüber diktatorischen Systemen oder Bewegungen hochhält, sucht man Demokratie in den Betrieben des Abendlandes vergeblich.

Industriesoziologen bestätigen der deutschen Gesellschaftsverfassung deshalb eine „geteilte Demokratie“[1], die dazu führe, dass bürgerliche Rechte, etwa das ohnehin schon erbärmliche auf die Wahl von parlamentarischen Stellvertreter_innen, vor den Toren der Fabrikhallen und vor den Türen der Büros an den Nagel gehängt werden müssten.



Die Bestrebungen der Regierung zur Einschränkung der Koalitionsfreiheit belegen diese Behauptung aktuell eindrucksvoll. So soll künftig das Recht auf freie gewerkschaftliche Organisierung und die Ergreifung von Arbeitskampfmaßnahmen nur noch der jeweiligen Mehrheitsgewerkschaft zugebilligt werden. In Analogie dazu stelle man sich nur kurz vor, inwieweit sich eine (wie auch immer geartete) politische Demokratie von einer Diktatur unterschiede, wenn nur noch die Partei mit den meisten Mitgliedern in den Wahlkampf ziehen dürfte.

Im Kontext einer bereits in den 1920er Jahren von Gewerkschafter_innen durchaus kritisch geführten Mitbestimmungsdebatte, die unter anderen Vorzeichen und weit optimistischer durch die Bewegung zur Humanisierung der Arbeit in den 1970er Jahren aufgegriffen wurde und bis heute von Industriesoziologen geführt wird, lässt sich, zugegeben eher rhetorisch, die Frage danach stellen, warum die Diskrepanz zwischen den proklamierten Werten bürgerlicher Demokratie und der allgegenwärtigen Despotie und Willkür durch Vorgesetzte in den Betrieben immer noch auf eine fast unhinterfragte Akzeptanz stößt. Die Frage lässt sich – schon weniger rhetorisch – damit beantworten, dass die Akzeptanz eben an jener, verfassungsrechtlich das Eigentum vor die Freiheit der anderen setzenden bürgerlichen Demokratie liegt. Die Konsequenzen sind, vom Zwang zur Lohnarbeit über die Verinnerlichung marktkonformer Unterwerfungsmechanismen bis hin zu den Möglichkeiten der Ausbeutung Lohnarbeitender durch Firmeneigner, hinlänglich bekannt.

Jenseits der erneuten Feststellung des grundlegenden Ordnungsprinzips kapitalistischer Marktwirtschaft, dem Privateigentum, das eine nachhaltige, weil wirtschaftliche Beteiligung verunmöglicht, lohnt jedoch ein Blick auf aktuelle Partizipationsdiskurse. So hat nicht nur die Politik anlässlich eskalierender sozialer Konflikte, wie z.B. im Verlauf der Auseinandersetzung um Stuttgart 21, Partizipation als Schlichtungsinstrument entdeckt. Auch in den Managementetagen samt ihrer Berater_innen hat sich das Motto „Betroffene zu Beteiligten machen“ als vielversprechendes Instrument zur Steuerung und Durchsetzung von für Beschäftigte meist entbehrungsträchtigen Maßnahmen herumgesprochen. Die Verheißung beteiligungsorientierter Verfahren liegt dabei in der Minimierung potentieller Widerstände bei gleichzeitiger Rationalisierung. Kein Wunder also, dass die Chefetagen inzwischen immer häufiger vom klassischen Top-Down-Ansatz, bei dem offensichtlich von oben nach unten regiert wird, abrücken und stattdessen auf perfidere Methoden der Personalführung setzen. Zielvereinbarungsgespräche, partizipative Verfahren des Wandels, pseudowirtschaftliche Beteiligungen in Form von Aktien, die Delegation klassischer Managementaufgaben an dezentrale operative Einheiten und Betriebsräten, die als Co-Manager_innen fungieren, eint das Ziel der Leistungssteigerung eines jeden Einzelnen.

Dieser Umstand ist Anlass für uns, das Thema partizipative Management- und Personalführungsstrategien, die sich allzu leicht in den allgemeinen Wohlfühlkanon demokratischer Werte einfügen, bezogen auf Betrieb und soziale Bewegung in dieser Ausgabe der *DA* näher zu beleuchten. Wir hoffen so, einen Beitrag zur Entwicklung eines adäquaten widerständigen Umgangs mit Beteiligungsstrategien, die auf einem falschen oder verkürzten Partizipationsverständnis beruhen, zu leisten.

Dörthe Stein, FAU Frankfurt

[1] Moldaschl, Manfred (2004): *Wirtschaft, Demokratie und soziale Verantwortung*. Göttingen: Vandenhoek & Ruprecht



Einigkeit und Recht und Freiheit? Kein Stück!

Die Planungen zur gesetzlichen Tarifeinheit unterlaufen gesetzliche Mindeststandards und provozieren zwischengewerkschaftlichen Streit

So langsam wird die Verwirrung um das neue Tarifeinheitsgesetz aus dem Ministerium Nahles vollkommen. Im Mai 2014 hatte sich der DGB auf seinem Gewerkschaftstag noch gegen dieses Gesetz ausgesprochen – wenn auch nicht glasklar. Die etwas humpelnde Erklärung dazu basierte auf den Differenzen zwischen Basis und höchster Funktionärsebene.

Letztere hat sich Mitte November 2014, nach dem dreitägigen Lokführerstreik, offensichtlich komplett selbstständig gemacht. DGB-Vorsitzender Hoffmann erklärte am 18. November: „Der DGB in Gänze lehnt das Ansinnen einer gesetzlichen Regelung nicht ab.“ Da fragt man sich, was denn der ganze DGB sei – denn ver.di, NGG und GEW lehnen das Gesetz sehr wohl ab. Das sind immer hin drei von acht Mitgliedsgewerkschaften. Bei Reiner Hoffmann macht acht minus drei offensichtlich acht. Ver.di präsentiert nur zwei Tage später gar eine vierseitige Begründung der Ablehnung und kündigt eine Unterschriftenkampagne gegen das Gesetz an.

Keine Spur von Einheit

Von „Einheit“, diesem so wesentlichen Prinzip des DGB, kann offenbar keine Rede sein. Denn aus den Reihen der IG Metall wird ver.di sicherlich wenige Unterschriften erhalten. So hat die IG Metall ihren Angestellten tatsächlich verboten, sich mit Organisationsnamen und Funktion an solchen Unterschriftenkampagnen zu beteiligen. IG Metall, die Eisenbahnergewerkschaft EVG und die IG BCE sind das Gegengewicht zu den KritikerInnen der gesetzlichen Tarifeinheit. Dabei geht es allerdings durchaus um mehr als nur um verschiedene Meinungen oder Interpretationen des Gesetzes. Die IG Metall möchte ihren Organisierungsbereich in die bisherigen Bereiche von ver.di ausdehnen. Das heißt, sie spekuliert darauf, in einigen Bereichen die größte und damit auch einzig tarifverhandelnde Gewerkschaft in Dienstleistungsbereichen zu werden – Leiharbeit etwa ist ein Thema, um das die beiden Gewerkschaften konkurrieren. Die IG Metall legt es also auf eben jenen „Machtkampf“ an, der der GdL während des gesamten November 2014 vorgeworfen wurde.

Fortsetzung auf Seite 6

Catwalk



Ja zur Mitbestimmung, nein zur Mitbestimmung...

In der vorliegenden Ausgabe beschäftigen wir uns vor allem mit dem Widerspruch zwischen gewerkschaftlichen Handlungsoptionen und problematischen Auslegungen betrieblicher Mitbestimmung. Unter diesen Gesichtspunkten ist der Artikel zur, nach wie vor virulenten, Tarifeinheit unverzichtbar und lesenswert (Seiten 1 und 5). Unsere Genoss*innen der FAU-Betriebsgruppe „Lebenshilfe“ stellen sich vor. Michael Wilk steht uns als kritischer Sachkundiger Frage und Antwort zum Thema Mediation und der strategischen Einbindung von Massenbewegungen (Seite 3). In unserer Kolumne rechnet Dörthe Stein mit betrieblich verordneten Zwangsneurosen und Motivationstrainer*innen ab. Als Bonbon unserer Ausgabe servieren wir euch eine kleine Feindanalyse bezüglich betrieblicher Partizipation als Herrschaftsinstrument, mit kritischem Focus auf das Betriebsverfassungsgesetz (Seite 5), Partizipationsstrategien (Seiten 4 und 7), Zielvereinbarungsgespräche (Seite 5), Work-Life-Balance (Seite 6) sowie Herrschaftsinstrumente im Rahmen von Managementstrategien (Seite 6). Der große Bruder ist nach wie vor eine Pflichtrubrik. Das belegen die Recherchen zu den schockierenden Enthüllungen des aktuellen Hamburger Spitzelskandals, Bewegungsprofilen am Arbeitsplatz sowie den Schwarzmarktdeals des BND (Seite 7).

Solidaritätsaktion

Die Foreigners' Sektion der FAU Berlin unterstützt eine Crowdfunding-Aktion für Eleftheria K. Trotz harter Arbeit wurde die Alleinerziehende von ihrem Chef um den Lohn geprellt. Weil sie sich das im Vertrag festgeschriebene teure Schlichtungsverfahren nicht leisten kann, ist sie auf Spenden zur Finanzierung ihrer Gerichtskosten angewiesen. Über Wege zur direkten Solidarität mit der Betroffenen informiert die Website der Aktion: www.indiegogo.com/projects/help-greek-working-single-mom-fight-for-justice

Kauf dich glücklich

Für klassenkämpferische Feinschmecker*innen gibt es nun den FAU-Soli Kaffee „Schwarze Katz“ um die zurzeit entstehende Föderation kollektiv verwalteter Betriebe „GOB“ zu unterstützen. Erhältlich unter: berlin.fau.org/news/coffee-to-go-forward



FAU-Ticker

Die FAU Düsseldorf hat nunmehr ein eigenes Ladenlokal und ein permanentes Soli-Streikkomitee gegründet +++ Die FAU Mannheim beteiligt sich an einem lokalen Solidaritätskreis mit dem Amazon-Streik. +++ Die FAU Halle konnte erfolgreich offenen Urlaubsanspruch in Gesamtwert von 680,80€brutto für einen Erntehelfer der BayWa AG einfordern. +++ Mit anderen Gewerkschaften, Engagierten und den betroffenen Beschäftigten beteiligt sich die FAU Leipzig am Bündnis „Rettet die Volkssolidarität". +++ Die FAU Hannover unterstützte die streikenden KollegInnen der GDL und die vom Union-Busting betroffenen BetriebsratskandidatInnen bei UPS Langenhagen mit Solidaritätsnoten. +++ Auch die FAU Frankfurt erklärte sich mit der ebenso in der Mainmetropole ansässigen GDL solidarisch. +++ In Dresden wurden an 2 Tagen Streikzeitungen vor dem Hauptbahnhof verteilt und mit Transparenten Solidarität bekundet +++ Spenden für die Menschen in Rojava sammelten die FAU Hannover und die FAU Düsseldorf. +++ Ein Tag und seine Geschichte: am 9.11. erinnerte die FAU Düsseldorf an den Ersten Weltkrieg. +++ Die FAU Leipzig informierte über Arbeitszeiten und Dienstpläne in der Pflege und arbeitsrechtliche Unterstützung für Angestellte bei diversen Trägern. +++ Die FAU Freiburg unterstützte die Aktivitäten gegen geplante Abschiebungen, rief zu Blockaden und kreativen Formen des Widerstands auf und unterstützt die Forderung nach einem sofortigen Winterabschiebestopp. +++ Die FAU Berlin fordert gemeinsam mit den geprellten Arbeitern der „Mall of Berlin" ihren Lohn ein und startete die fortlaufende Kampagne „Mall of Shame - Erbaut auf Ausbeutung" +++

*Liebe Leser*innen!*

*Es ist deutsch in Kaltland. 2014 hat uns mal wieder deutlich vor Augen geführt, wo wir uns befinden: das öffentliche Desinteresse bezüglich des NSU-Prozesses bei gleichzeitig stetig steigender Pogromstimmung im deutschen Mob gegenüber marginalisierten Minderheiten lassen Prognosen für 2015 düster aussehen. Im Kontrast dazu nimmt die Repression gegenüber Antifaschist*innen spürbar zu – das belegen Schauprozesse wie sie zum Beispiel gegen Jutta Ditfurth geführt werden. Doch auch in Sachen Klassenkampf sieht es nicht gerade rosig aus: die geplante Tarifeinheit, getragen von einer „GroKo", reiht sich in eine Serie von Ereignissen ein, die die voranschreitende Entdemokratisierung der Gesellschaft bestens illustrieren. Kämpferische Gewerkschaften wie die GdL wurden durch die Springer-Presse geschleift und durch Wutbürger*innen bedroht, die nicht zum Fußballspiel fahren konnten oder den Tag der deutschen Selbstbeweihräucherung eventuell verpasst hätten – und das für schlappe 5% mehr Lohn als Verhandlungsbasis. Mit Vernunft und Überzeugung ist in diesen Tagen nicht mehr viel zu erreichen, blickt man auf die Kommentare von Beteiligten der sogenannten „Pegida"-Montagsdemos. Aber auch von Seiten der politischen Klasse heißt es plötzlich, man müsse die Sorgen dieser Personen ja ernst nehmen – eine Situation, die Parallelen mit den Pogromen in Rostock-Lichtenhagen, Mölln und Solingen in den 1990er Jahren aufzeigt, bedenkt man, dass die Asylgesetzgebung damals im Anschluss der Anschläge verschärft wurde. Damals wie heute ist es die Mitte der Gesellschaft, die den Hass gegen „die Fremden" mehrheitlich auf die Straße trägt. Summiert man die Ereignisse von 2014, so bleibt ernüchternd festzustellen, dass wir Zeugen einer zunehmenden Verrohung der bürgerlichen Mitte sind. Daher kann nur noch eins gelten: Alternative für Deutschland, NSU, Pegida, Pro-Bewegung, HoGeSa muss mit allen Mitteln und auf allen Ebenen bekämpft werden – genug geredet! Kommen wir nun zum Schwerpunkt der vorliegenden Ausgabe. Partizipation, eigentlich doch eine ausschließlich gute Sache, so denken sich vielleicht einige – falsch! Gerade im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung haben wir diesbezüglich Themen wie Zielvereinbarungsgespräche und Managementstrategien beleuchtet, um zu zeigen, dass Methoden der Mitbestimmung instrumentalisiert werden können, um gegenteilige Effekte zu erzielen. Darüber hinaus konnten wir Michael Wilk, einen erfahrenen Kenner und Kritiker von Mediationsverfahren, für ein aufschlussreiches Interview gewinnen.*

Viel Spaß beim Lesen! Alerta!

Eure DA-Redaktion

Lokalföderationen, Syndikate und Kontakte der Freien Arbeiter/innen-Union (FAU-IAA)

REGION NORD

Bremen .... FAU Bremen, c/o Kurzschluss e.V., Lahnstraße 16, 28199 Bremen, <fauhb@fau.org>, (0151) 17 93 52 90
Flensburg........ FAU Flensburg, c/o Infoladen Subtilus, Norderstraße 41, 24939 Flensburg, <fau-flensburg@fau-fl.org>
Göttingen ...... Kontakt über Hannover
Hamburg .... FAU Hamburg, Fettstraße 23, 20357 Hamburg, Fr. 19 - 21 Uhr, <fauhh@fau.org>, (040) 78800783
Hameln .... FAU Hameln, c/o Freiraum, Walkemühle 1a, 31785 Hameln, <fauhm@fau.org>, 1. Do. im Monat, 19.30 Uhr
Hannover .... FAU Hannover, UJZ Korn, Kornstraße 28 - 30, 30167 Hannover. <fauh@fau.org>, Treffen: Di. 21 Uhr, Offener Abend: letzten Di. im Monat, 20 Uhr, Allgemeines Syndikat, 2. Di. im Monat, 21 Uhr, Gewerkschaft Gesundheitsberufe (GGB), 2. Di. im Monat, 21 Uhr, <ggb-hannover@fau.org>
Kiel .... FAU Kiel, Postfach 20 61, 24019 Kiel, <fauki@fau.org>, (0177) 5601030
Oldenburg ...... FAU Oldenburg, Haus Friedensbruch, Theaterwall 24a, 26122 Oldenburg, <fauol@fau.org>, 3. Mi. im Monat, 19 Uhr
Rostock .... FAU Westmecklenburg, Postfach 14 10 23, 18021 Rostock
Vorpommern.... Kontakt über Westmecklenburg
Wismar........... Kontakt über Westmecklenburg

REGION SÜD

Dreieich .... Kontakt über Frankfurt/Main
Frankfurt/Main. FAU Frankfurt, c/o DFG/VK, Mühlgasse 13, 60486 Frankfurt, So. 19 Uhr, <fauffm@fau.org>, (0176) 51672990
Freiburg .... FAU Freiburg, <faufr@fau.org>, Treffen: 3. Fr. im Monat, 20 Uhr, Fabrik e.V., Habsburgerstr. 9, (Cafe im Hauptgebäude, 1 OG); Gewerkschaftliche Beratung: 1. Do. im Monat, 20 - 21 Uhr, Strandcafe, Adlerstr. 12
Karlsruhe........ FAU Karlsruhe, Viktoriastr.12 (Hinterhof), 76133 Karlsruhe, 1. Sa. im Monat, 16 Uhr, <fauka@fau.org>
Lich............... FAU Lich, Postfach 12 15, 35420 Lich, <fauli@fau.org>
Mainz............. Kontakt über Frankfurt/Main
Mannheim....... FAU Mannheim, c/o wildwest e.V., Alphornstr. 38, 68169 Mannheim, Mo. (ungerade Wochen), 20.15 Uhr, <fauma-sekretariat@fau.org>
Marburg.......... FAU Marburg, Mo. 19 Uhr bei Radio Unerhört Marburg, R.-Bultmann-Str. 2b, <faumr@fau.org>
München .... FAU München, Schwanthalerstr. 139 (Rgb.), 80339 München, <faum@fau.org>, Mi. (gerade Wochen), 19 Uhr
Neustadt/W..... FAU Neustadt/Weinstr., (0157) 34668916, <faunw@fau.org>
Nürnberg .... FAU Nürnberg, Eberhardshofstraße 11, 90429 Nürnberg, Newsletter: faun_newsletter@fau.org, <faun_sekretariat@fau.org>
Offenbach ...... Kontakt über Frankfurt/Main
Regensburg..... FAU Regensburg, Mo. 19 Uhr im L.E.D.E.R.E.R Lederergasse 25, 93047 Regensburg
Stuttgart........ FAU Stuttgart, c/o Demokratisches Zentrum, Wilhelmstr. 45/1, 71638 Ludwigsburg, 1. und 3. Do. im Monat, 19 Uhr, <faus@fau.org>, (0176) 9222 0137
Saarland......... Kontakt über Neustadt/Weinstraße
Trier .... Initiative FAU Trier, Kontakt über Frankfurt/Main

REGION WEST

Aachen .... Kontakt über Düsseldorf
Bielefeld .... FAU Bielefeld/OWL, Metzerstraße 20, 33607 Bielefeld, Büro: Mo. 16 - 18 Uhr, Treffen: Mo. 18.30 Uhr, <faubi@fau.org>
Bonn .... FAU Bonn, Netzladen, Breite Straße 74, 53111 Bonn, Mi.20 Uhr, außer am 1. Mi. im Monat, <faubn@fau.org>, (0228) 90 93 171
Duisburg......... FAU Duisburg, c/o Syntopia, Gerokstr. 2, 47053 Duisburg, 1. So. 19 Uhr im Monat, <faudu@fau.org>
Düsseldorf ...... FAU Düsseldorf, Volmerswerther Straße 6, 40221 Düsseldorf, 3. Do. im Monat, <faud -kontakt@fau.org>, (0179) 32 586 48
Koblenz.......... FAU Koblenz, <fauko-kontakt@fau.org>
Köln .... FAU Köln, 2. Di. im Monat, 19 Uhr, <fauk@fau.org>
Moers .... FAU Moers, c/o „Barrikade", Bismarckstr. 41a, 47443 Moers
Münster.......... FAU Münsterland, c/o Interkulturelles Zentrum Don Quijote, Nieberdingstr. 8, 48155 Münster, <faums@fau.org>
Solingen .... FAU Solingen, 3. Fr. im Monat, 19.30 Uhr, Café Courage, Klemens-Horn-Str.3, 42655 Solingen, <fausg@fau.org>

REGION OST

Altenburg .... Kontakt über Leipzig
Brandenburg.... Kontakt über Berlin
Berlin .... FAU Berlin, Lottumstr. 11, 10119 Berlin (U2 Luxemburg-Platz/U8 Rosenthaler Platz), <faub@fau.org>, (030) 287 008 04, Offenes Büro: Fr. 17 – 20 Uhr. Infoveranstaltung für Interessierte und Neumitglieder „FAU – Wie funktioniert das?", 1. Fr. im Monat, 19 Uhr. Allgemeines Syndikat, 2. Mi. im Monat, 19 Uhr. Sektion Kultur, 1. Do. im Monat, 20 Uhr, <faub-kultur@fau.org> Sektion Bildung, 2. und 4. Di. im Monat, 19.30 Uhr <faub-bildung@fau.org> Sektion Bau und Technik, 4. Mo. im Monat, 17.30 Uhr, <faub-bautec@fau.org> Sektion Hartz-IV-Komplex, 2. und 4. Sa. im Monat, 16 Uhr, <faub-prekaer@fau.org> Foreign Members Section, 4. Di. im Monat, 19.30 Uhr, <faub-aus@fau.org>
Chemnitz .... Initiave FAU Chemnitz, <fau_chemnitz@gmx.de>
Dresden.......... FAU Dresden, Rudolf-Leonhard-Straße 39, 01097 Dresden, <faudd@fau.org>, (0157) 38649518, Treffen: 2. Mi. im Monat, 20 Uhr, Cafe 100, Alaunstr. 100 4. Fr. im Monat, 20 Uhr, Wums e.V., Columbusstr. 2
Halle/Saale...... FAU Halle, Ludwigstraße 37, 06110 Halle, <fauhal@fau.org>, 1. So im Monat, 19 Uhr, Bildungsinitiative: <bildungsinitiative@fau.org>
Leipzig .... FAU Leipzig – und Landkreise Leipzig und Nordsachsen, c/o „Libelle", Kolonnadenstr. 19, 04109 Leipzig, Präsenzzeit: Do. 17 – 18 Uhr, <leipzig@fau.org>, (0341) 22 46 650, IT-Kontakt: <it-l@fau.org>, Bildungsinitiative: <bildungsinitiative@fau.org>
Magdeburg...... FAU Magdeburg, c/o Infoladen Salbke, Alt Salbke 144, 39122 Magdeburg, <faumd@fau.org>
Thüringen .... FAU Erfurt/Jena, c/o veto, Papiermühlenweg 33, 99089 Erfurt, <fau-thueringen@fau.org> Treffen im Infoladen Jena, Schillergäßchen 5, 07745 Jena

ANARCHOSYNDIKALISTISCHE JUGEND (ASJ)

Berlin .... ASJ Berlin, Lottumstraße 11 c/o FAU Berlin, 10119 Berlin <asj-berlin@riseup.net>, Vollversammlung: Di. 18 Uhr, Treffen der Jung und Billig Kampagne: 1. und 3. Do. im Monat, 19 Uhr <info@minijob.cc>
Bielefeld .... ASJ Bielefeld , Infoladen Anschlag, Heeper Str. 132, 33607 Bielefeld, <selbamachen@riseup.net>, Di. 18.30 Uhr
Bonn .... ASJ Bonn, Le Sabot c/o ASJ Bonn, Breite Straße 76, 53111 Bonn, <asjbonn@riseup.net>, 1. Mi. im Monat, im Netzladen, Wolfstr. 10
Göttingen ...... ASJ Göttingen, Nikolaikirchhof 7 c/o Buchladen Rote Straße, 37073 Göttingen, <asjgoe@riseup.net>
Herne/ Recklinghausen .... ASJ Herne/Recklinghausen, Wickingstr.7 c/o Schwarz & Weidensdorfer Gbr. 45657 Recklinghausen, <asjruhrgebiet@riseup.net>
Leipzig .... ASJ Leipzig, Kolonnadenstr. 19 04109 Leipzig, Mo. 20 Uhr, Tel./Fax: 0341/22 46 650, <asj-leipzig@googlegroups.com>
NRW .... Regionalföderation NRW, <asj-nrw@riseup.net>

FAU IM NETZ - WWW.FAU.ORG

Links zu den lokalen Homepages der FAU-Syndikate findet Ihr dort in der Rubrik „vor Ort", Links zu den ASJ-Gruppen unter „Jugend", Kontakte zu Branchengruppen in den Bereichen Bildung, Gastronomie, Gesundheits- und Sozialwesen, IT, Kultur und Medien unter „im Betrieb".

REGIONALKOORDINATIONEN

Nord.............. FAU Hamburg <reko-nord@fau.org>
Ost .... FAU Berlin <reko-ost@fau.org>
West .... FAU Münsterland <reko-west@fau.org>
Süd .... FAU Frankfurt/M. <reko-sued@fau.org>

GESCHÄFTSKOMMISSION DER FAU-IAA

FAU-IAA, c/o Buchladen Le Sabot, Breitestr. 76, 53111 Bonn, <geko@fau.org>

INTERNATIONALES SEKRETARIAT DER FAU-IAA

FAU-IAA, c/o Buchladen Le Sabot, Breitestr. 76, 53111 Bonn, <is@fau.org>

INTERNATIONALE ARBEITERINNEN-ASSOZIATION (IAA)

IAA/IWA/AIT-Sekretariat, Oslo (Norwegen), Secretariat of the International Workers Association, Boks 1977, Vika, 0121 Oslo, NORVÈGE, Tel./Fax: +47 22 30 06 40, <secretariado@iwa-ait.org>

SCHWEIZ

Bern.............. FAU Bern, Quartiergasse 17, CH-3013 Bern

ÖSTERREICH

Wien.............. Wiener ArbeiterInnen Syndikat (WAS), c/o „Hängematte", Stiftgasse 8, 1070 Wien, <W-AS@gmx.at>

Bürgerbeteiligung als Herrschaftsstrategie im Umgang mit Massenprotesten

Im Gespräch mit Michael Wilk

In den letzten Jahren gibt es immer häufiger Runde Tische, Bürgerdialoge, Mediationen, Kommissionen und ähnliche Formen der Bürgerbeteiligung. Diese werden vor allem angewendet, wenn Massenproteste, zum Beispiel gegen Bauvorhaben wie Stuttgart 21, befürchtet werden oder schon da sind. In einem jüngst von ihm mitherausgegebenen Buch[1] analysiert Michael Wilk diesen Trend.

Der Titel Eures Buchs lautet „Strategische Einbindung". Was ist damit gemeint?

BürgerInnen- und Protestbewegungen sollen in Entscheidungsprozesse über politische Pläne und Vorhaben mit hineingezogen werden – aber ohne tatsächlich etwas mitentscheiden zu können. Vielmehr sind die Rahmenbedingungen der Entscheidungsprozesse vorher festgelegt, so dass es sich nicht um einen ergebnisoffenen Dialog unter Einbeziehung aller gesellschaftlichen Gruppen handelt. Die Mitmachstrategien sind dazu da, breiten Protest und Widerstand zu verhindern und umstrittene Vorhaben möglichst reibungsarm durchzusetzen.

Mit den Runden Tischen, Mediationen und ähnlichem sollen frühzeitig Betroffene eingebunden werden, bevor andere „angesteckt" werden, kritisches Handeln und Denken zunimmt und sich eine Eigendynamik entwickelt. Es handelt sich um neue Herrschaftsstrategien im Umgang mit breitem Widerstand und Protest.

Warum werden solche Herrschaftsstrategien, die auf angebliche Bürgerbeteiligung setzen, in letzter Zeit vermehrt angewendet?

Die Mitmachangebote knüpfen an die veränderten Bedingungen moderner Macht- und Herrschaftssysteme an. Herrschaft hat sich in unseren Breiten gewandelt, ist subtiler und schwerer wahrnehmbar geworden.

Gleichzeitig lassen große Teile der Bevölkerung die Planung und Durchsetzung von Großprojekten nicht mehr passiv über sich ergehen, sondern reagieren mit Protest. Kommt es hierbei nicht nur zu lokalem Protest, sondern zu grundsätzlich systemkritischen solidarischem Handeln und politischen Momenten von Widerstand, drohen Verwerfungen im gewohnten Gefüge sozial-politischen Verhaltens. Das bemerkten auch Verantwortliche aus Politik und Wirtschaft: In einer Studie der Stiftung Marktwirtschaft zu Protesten gegen Großprojekte wird zum Beispiel eine „bedenkliche Tendenz zur Aberkennung der Legitimation der Institutionen und Akteure des politischen Systems" konstatiert.

Um hier gegenzusteuern wird die latente Bereitschaft zum Dialog vieler Betroffener gern genutzt. Die Schlichtung bei Stuttgart 21 oder die Mediation am Frankfurter Flughafen sind Beispiele einer mehr oder weniger erfolgreichen Strategie, Protest zu spalten und einzubinden.

Ein sehr plumper Versuch der strategischen Einbindung ist die Endlager-Suchkommission[2], die der Öffentlichkeit vorgaukeln soll, eine offene Auseinandersetzung zur Frage des Atommülls zu führen. Dabei sind nur zwei von 33 Sitzen für Umweltorganisationen da, zudem darf die Kommission lediglich Vorschläge unterbreiten, die dann von den gleichen politischen Instanzen zu entscheiden wären, die sich für das atomare Abfall-Desaster verantwortlich zeichnen.

Wie gehen wir also am besten vor – die Frage, wo und wie der Atommüll gelagert wird, muss ja dennoch geklärt werden?

Was bleibt, ist das zu tun, worin wir Erfahrung haben: Selbstbewusst und selbstbestimmt Protest und Widerstand zu organisieren. Die Vielfältigkeit der Ebenen des Widerstands, vom Massenprotest bis zu Direkten Aktionen, ist momentan der entscheidende Faktor, der Politik und Wirtschaft zwingt Schritte in Richtung Abschaltung der Atomanlagen zu gehen.

Es ginge darum, das am „wenigsten schlechte" Lager zu finden und darüber eine realistische Auseinandersetzung zu führen. Eine mögliche Akzeptanz eines solchen Verfahrens wäre vor allem an die in Fragestellung der bisherigen politischen Entscheidungsstrukturen geknüpft, ein Prozess, der noch weit entfernt zu sein scheint.

Ohne die Bereitschaft das momentane Herrschaftshandeln in Frage zu stellen und dies durch grundsätzlich andere Regularien, die ebenfalls in einem solchen Prozess zu entwickeln wären, zu ersetzen, bleiben Aufforderungen zur Beteiligung an Kommissionen, Mediationen und Schlichtungen durchschaubare Mitmachfallen und Versuche strategischer Einbindung. Hier ist Verweigerung notwendig.

Vielen Dank für das Interview!

Das Interview führte Laura Fischer

Michael Wilk, Schmied, Arzt, Autor, analysiert in seinem Buchbeitrag manipulative Formen von Beteiligungsverfahren als Herrschaftstechnik.

[1] Michael Wilk, Bernd Sahler (Hrsg.): *Strategische Einbindung – von Mediationen, Schlichtungen, Runden Tischen... und wie Protestbewegungen manipuliert werden*, Verlag Edition AV, Lich 2014

[2] Die Aufgabe der „Kommission Lagerung hoch radioaktiver Abfallstoffe gemäß § 3 Standortauswahlgesetz" ist es, „Vorschläge für die Entscheidungsgrundlagen [...] im späteren Standortauswahlverfahren zu erarbeiten". Daneben befasst sich die Kommission auch mit den Anforderungen an das Verfahren des Auswahlprozesses und an die Beteiligung der Öffentlichkeit. Quelle: www.bundestag.de/endlagerkommission

Michael Wilk

12 Jahre ohne Lohnsteigerung in der Behindertenhilfe

Zur Entstehung der FAU-Betriebsgruppe in der Lebenshilfe Frankfurt am Main e.V.

Eigentlich war unser „Betriebsklima" annehmbar, bis wir als eine Handvoll geringfügig beschäftigte Kolleg*innen im letzten Sommer höhere Löhne forderten. Die Geschäftsführung ignorierte unsere Existenz als Gruppe mit gemeinsamen Forderungen, der Betriebsrat ging auf Abstand, die unverhohlene Drohung einer kompletten Umstrukturierung und Entlassung von rund 60 Kolleg*innen wurde ausgesprochen. Darüber hinaus gab es Anrufe von unseren Vorgesetzten außerhalb der Arbeitszeit auf unsere Privattelefone um dieses oder jenes über die Kolleg*innen herauszufinden, die sich da regelmäßig treffen, ohne dass das direkte Gespräch mit uns über unsere Forderungen gesucht wurde.

Die Geschäftsleitung war schlau genug, sich nicht die Blöße zu geben, am Status quo festzuhalten. Zwölf Jahre ohne Lohnsteigerungen sowie jeden Monat unbezahlte Vor- und Nachbereitungszeit unserer Dienste – damit steht die Lebenshilfe Frankfurt im Zweifelsfall in der Öffentlichkeit nicht gut da. Also wurde über die Köpfe von uns Betroffenen hinweg eine „Anpassung" ausgearbeitet, die weit hinter den minimalsten TVÖD-Vergleichswerten, dem Ausgleich der Inflationsrate seit 2002 und den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zurückbleibt.

Nach einem halben Jahr intensiver Auseinandersetzung, in dem uns insbesondere die FAU Frankfurt geholfen hat, unsere Arbeitsverhältnisse und den Bereich Arbeitskämpfe besser zu durchblicken, haben wir uns entschlossen nicht brav die zugeteilten Bonbons der Geschäftsführung zu lutschen, sondern als FAU-Betriebsgruppe zusammen mit unseren Kolleg*innen einen Haustarifvertrag zu erkämpfen.

Wir freuen uns sehr über Tipps, Informationen und praktische Solidarität, wenn es drauf ankommt: fauffm-lebenhilfe@fau.org. Solidarische Grüße an alle anderen (Arbeits-) Kämpfe da draußen!

Kolumne Durruti



Bin ich blöd oder lebe ich schon? Ich bin doch nicht blöd, dachte ich bis vor kurzem.

Seit Neustem bin ich mir da nicht mehr so sicher.

Auslöser ist ein Fauxpas, der mir vor kurzem auf der Weihnachtsfeier meines neuen Arbeitgebers passierte: Mit viel Mühe und ohne Kosten zu scheuen hatte der, neben einem Motivationstrainer, eine Percussiongruppe für das Event organisiert.

Energetisiert durch den Motivator, der mit einem überdimensionalem Puzzle aus Holz gerade eindrucksvoll vorgeführt hatte, wie aus den vielen einzelnen Teilen (uns) ein großes Ganzes (die Firma) wird, griff ich im Anschluss beherzt zu den aufgeblasenen pinken Plastikschläuchen, die von der Percussiongruppe dargeboten wurden. Auf Ihnen prangte mit großen Lettern das Firmenlogo meines Arbeitgebers. Konzentriert versuchte ich zusammen mit meinen neuen Kolleginnen die Schrittfolgen, zu denen wir aufgefordert wurden, nachzumachen und dabei, wie auf der Bühne demonstriert, mit den 1-Meter-Plastikschläuchen hin und wieder im Takt zu klatschen. So weit, so gut. Auch das sporadische Luftausstößen zwischen den Klatschern gelang mir noch einigermaßen. Das Ganze ergab in etwa folgenden Rhythmus: Klatsch – klatsch – uff, klatsch, klatsch, klatsch, uff – klatsch. Als dann aber, gewissermaßen als Steigerung, auch noch der Firmenname gerufen werden sollte, während man seine Plastikstöcke mit denen des frontal gegenüberstehenden Nachbarn aneinanderschlug, geschah es. Während alle anderen „Telekom" riefen, rutschte mir ein „Deutsche Post" heraus. Mein indischer Übungspartner riss entsetzt seine Augen auf und starrte mich an. In der Nachbarschaft flogen die Köpfe herum, blöderweise auch der meiner Personalchefin. Der hatte ich nur wenige Wochen zuvor im Einstellungsgespräch offenbar erfolgreich versichert, dass mir eine Identifikation mit dem Unternehmen Telekom sehr leicht fiele, da sich mit Einstellung sozusagen ein Lebenstraum erfülle.

Nicht genug damit, dass ich nach diesem Einsatz das von mir mühsam aufgebaute Image des „Ich bin Telekom" ruiniert hatte. Viel schlimmer wiegt die tiefe Identitätskrise, die mich seitdem übermannt.

Ich frage mich ernsthaft, wie viele man sein kann, in nur einem Leben, und ab wann eher eine tiefgreifende multiple Persönlichkeitsspaltung zu diagnostizieren ist. Kann ich, nachdem ich schon Opel, Ferrero und die Deutsche Post war, nun auch noch die Telekom werden? Als beruhigend empfinde ich dabei den Umstand, dass es neben der Arbeit sowieso immer weniger Leben gibt. Was außer der Telekom sollte ich also künftig bei einer 50-Stunden-Woche schon sein? Andererseits stelle ich bei mir selber zunehmend einen Unwillen gegen derartige Totalvereinnahmungen fest. Vielleicht sollte ich mich doch erwerbslos melden und mich dann später früh verrenten zu lassen. Aber was bin ich dann? Die Arbeitslosenagentur oder gar die Deutsche Rentenkasse oder habe ich dann endlich mehr vom Leben als von der Arbeit?

Dörthe Stein, FAU Frankfurt

TERMINE

☞**Berlin**
15. Januar, ab 13 Uhr
Kundgebung: Mindestlohn für alle – auch hinter Gittern!
zur Mogelpackung Mindestlohn
SPD-Zentrale, Wilhelmstr. 141
ab 14.30 Uhr
Bundesarbeitsministerium, Wilhelmstraße 49
Veranstaltung: 19.30 Uhr,
FAU-Lokal, Lottumstr. 11

☞**Düsseldorf**
FAU-Lokal, Volmerswerther Str. 6
17. Januar, 12.00 - 20.00 Uhr
Tagesseminar: Einführung ins kollektive Arbeitsrecht

17. Februar, 19.00 Uhr
Film: Der Mann im weiße Anzug

21. Februar, 12.00 - 20.00 Uhr
Tagesseminar: Organizing

☞**Halle**
16. Januar, 19.00 Uhr,
Glimpflich, Ludwigstr. 37
Veranstaltung: Uni und Krise
Mit der Antifa Kritik & Klassenkampf aus Frankfurt M.

☞**Hannover**
24. Februar, Zeit auf Homepage
Pavillon, Lister Meile 4
Veranstaltung mit der Gefangenengewerkschaft

☞**Karlsruhe:**
24. Januar, 19.30 Uhr
Viki, Viktoriastr. 12
Vortrag: Streiks unter prekären Bedingungen / Torsten Bewernitz

☞**Kiel**
6. Februar, 20.00 Uhr
Sterntaucher, Hopfenstr. 1d
Buchvorstellung: Die Fertigmacher – Arbeitsunrecht und professionelle Gewerkschaftsbekämpfung,
Veranstalter: FAU Kiel und RLS SH

☞**Leipzig**
15. Januar, 19.00 Uhr
Libelle, Kolonadedenstr. 19
Lesung mit Thomas Rudolph
Weg in den Aufstand – Chronik zum Widerstand in der DDR von August 1987 bis Dezember 1989

☞**Mannheim**
Wildwest, Alphornstraße 38
29. Januar, 20.15 Uhr
Hände weg vom Streikrecht!
zur Kampagne, GDL-Streik

12. Februar, 20.15 Uhr
Gewerkschaft hinter Gittern
mit Oliver Rast, Sprecher der Gefangenengewerkschaft

☞**München:**
EineWeltHaus, Schwanthalerstr. 80
29. Januar, 19.30 Uhr
Vortrag: Klassengesellschaft BRD – Proletarisierungsprozesse und Klassenkonflikte in Deutschland

24. Februar, 19.30 Uhr
Vortrag: Anonymität und Privatsphäre im Internet

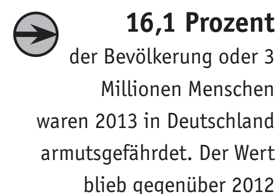
☞**Münster**
9. Januar, 19.00 Uhr
Nieberdingstr. 8
FAU-Infoabend: Arbeitskampf an der Mall of Berlin
sowie zu weiteren aktuellen gewerkschaftlichen Themen

☞**Nürnberg**
22. Januar, 19.00 Uhr
Projekt 31, An den Rampen 31
Info: What's up in Griechenland?
Ralf Dreis ist oft vor Ort und berichtet über Selbstverwaltungen

Zahlen, bitte!



109.580 Menschen haben 2013 in Deutschland einen Asyl-Erstantrag gestellt. Das sind 133,63 Personen, die pro 100.000 Einwohner_innen hinzukommen würden, wenn alle ein langfristiges Bleiberecht erhalten würden. Einen Aufenthaltsstatus haben 2013 20.128 Personen erhalten, davon 919 (1,1 Prozent) Asyl nach §16 GG.



16,1 Prozent der Bevölkerung oder 3 Millionen Menschen waren 2013 in Deutschland armutsgefährdet. Der Wert blieb gegenüber 2012 unverändert.

1,03 Milliarden unbezahlte Überstunden wurden 2013 in Deutschland verzeichnet, hinzu kommen 758 Millionen bezahlte Überstunden. Die Zahlen beziehen sich auf erwerbstätige Personen. Die Überstunden von Menschen, die sich in irregulären Beschäftigungsverhältnissen befinden und nicht offiziell als erwerbstätig gelten, sind also nicht mit eingerechnet.

Beteilige dich, aber mach mich nicht nass!

Welche Ziele Manager mit Partizipationsstrategien verfolgen

Versuche der Einbindung von Beschäftigten in das betriebliche Leben sind so alt wie der moderne Kapitalismus. Sie sind die Antwort auf die Notwendigkeit, Arbeitskräfte zumindest partiell zur Sicherung der Produktivität einbinden zu müssen, ohne ihnen gleichzeitig ein Mitspracherecht auf Augenhöhe einräumen zu wollen.

Die Spanne partizipativer Ansätze in der Ökonomie ist groß. Sie reicht von einem funktionalen Verständnis der Beteiligung, welches sich lediglich auf das Erfüllen von Arbeitsanforderungen bezieht, über eine Beteiligung am sozialen betrieblichen Leben zur Verbesserung der Zusammenarbeit bis zur formalisierten oder informellen Einbindung in betriebliche Entscheidungsprozesse sowie (meist marginale) Gewinnbeteiligungen. Eine scharfe Trennlinie muss mindestens zwischen den Ideen der Selbstverwaltung, wie ihn rätekommunistische und anarchosyndikalistische Kräfte propagieren und jenen von Verwertungsinteressen getriebenen Ansätzen partizipativen Managements gezogen werden. Während die Idee der Selbstverwaltung mit dem Herrschaftsanspruch Einzelner bricht, steht dieser im Rahmen partizipativer Managementstrategien trotz allem Wortgeklingel von teilautonomen Gruppen, dezentralen Entscheidungsstrukturen, flachen Hierarchien und kontinuierlichen, dem Kunden verpflichteten Verbesserungsprozessen selbstredend nicht zur Debatte. Es geht um die Beteiligung von Beschäftigten im Rahmen der vom Management vorgegebenen Grenzen.

Psychologisierung der Arbeit statt Lohn?

Einen bedeutenden Wendepunkt für derartige Ausbeutungsstrategien markieren die in den 1920er Jahren im Auftrag der amerikanischen Elektrizitätsindustrie und dem National Research Council durchgeführten Hawthorne-Experimente in der Western Electric Company. In Folge der zur Untersuchung leistungssteigernder Faktoren durchgeführten Studie setzte sich die Einsicht von der Wichtigkeit sozialer Beziehungen in der Betriebspsychologie und damit, wenn auch nicht ungebrochen, in den betrieblichen Führungskreisen zunehmend durch. Der mit dieser Veränderung einhergehende betriebspsychologische Ansatz der Human-Relations-Bewegung propagierte vor allem, dass ArbeiterInnen weniger an Gehaltserhöhungen, sondern vielmehr an der sozialen Umgestaltung des betrieblichen Arbeitsumfeldes, insbesondere des Führungsstils interessiert seien. Manager beziehen seitdem die psychologische Verfassung und Identität ihrer Untergebenen in ihr Kalkül ein. In verschiedenen Wellen wurden und werden Konzepte partizipativer Führung propagiert, wenngleich empirische Befunde, die eine Steigerung der Zufriedenheit von MitarbeiterInnen durch eine stärkere Einbindung belegen, ausstehen. Der Aspekt einer einhergehenden Verpflichtung zu mehr Verantwortung bei Beschäftigten bleibt so zum Beispiel weitestgehend unbeachtet. Allein die erneute Prüfung der Forschungsdaten aus den Hawthorne-Experimenten ergab, dass der Einfluss von Lohnanreizen auf die Arbeitsleistung im Verhältnis zu sozialpsychologischen Faktoren höher einzuschätzen ist als von den damals beteiligten Forschern angenommen.

Mit welcher Intention verfolgen Manager und Personalabteilungen bis heute dennoch angeblich mitarbeiterorientierte Führungsstrategien?

Die in großen Teilen an systemtheoretischen Ansätzen orientierte Literatur zur Organisationsentwicklung gibt hier einigen Aufschluss. Sie verweist auf die chaostheoretisch geprägte Annahme sich selbst regulierender Systeme. Analog zu in der Natur zu beobachtbarer Ordnungsbildung werden die Mechanismen auf soziale Systeme des betrieblichen Alltags übertragen. Passend zur Ideologie des freien Marktes, wird ein sich selbst organisierendes Humankapital gefordert. Allzeit anpassungsbereit soll die moderne Arbeitskraft sich stets den im rasanten Wandel befindlichen Markterfordernissen anpassen und so den Unternehmen den Bestand am Markt ermöglichen. Von einer Selbstorganisation der Einzelnen im Sinne anarchistischer Ideen kann hier freilich nicht die Rede sein.

Vielmehr sollen die vielen Selbsts einzig dem übergeordneten Profitinteresse der Firmeneigner dienen. So beschäftigt sich die Managementliteratur inkonsequenterweise mit den Möglichkeiten der Steuerung von Prozessen der Selbstorganisation, obwohl sie, systemtheoretischen Ansätzen konsequent folgend, deren Unsteuerbarkeit anerkennen müsste.

Dies gilt insbesondere für widerstandsträchtige Situationen, in denen Firmen Veränderungen mit zum Teil harten Einschnitten für Beschäftigte durchsetzen wollen. So leiteten beispielsweise Befürchtungen, dass die in der Automobilindustrie durchgeführten „Experimente" der „Selbstorganisation" in teilautonomen Gruppen und daraus resultierende Handlungsspielräume von Beschäftigten zur Organisation von Widerstand gegen in der Branche vorgenommene Rationalisierungsmaßnahmen genutzt werden könnten, in den 1990er Jahren zunächst eine Rückkehr zu traditionellen Produktionsmethoden ein.

Schneller Wandel ohne Widerstand

Dennoch gilt die dialogorientierte Einbindung von MitarbeiterInnen in Situationen des Wandels heute als vielversprechendes Instrument zur Befriedung von Widerstandspotentialen und zur Einschwörung auf neu zu konstatierende „Notwendigkeiten". So wurden beispielsweise die ehemals aus sozialen Bewegungen und der kommunalen Arbeit bekannten Großgruppenverfahren, wie „Open Space", „Zukunftswerkstatt" u.a. von OrganisationsberaterInnen adaptiert und von der Wirtschaft in den 1990ern zum Teil frenetisch als Verfahren des schnellen Wandels bejubelt. Wie wenig von der eigentlichen Idee eines selbstbestimmten Dialoges unter Gleichen zur Identifizierung von gemeinsamen Zielen übrig bleibt, wenn sie in den Herrschaftsraum der Betriebe überführt werden, zeigt u.a. das Verfahren des „Real Time Strategic Change" (RTSC). Die Großgruppenverfahren eigene emotionale Dynamik von Gruppen und ihre „energetisierende" Wirkung wird hier vor allem dazu genutzt, die Belegschaft durch aufrüttelnde Reden des Managements auf einen zuvor von der Führungsspitze entschiedenen Weg einzuschwören und den Firmenzielen abträgliche Wahrnehmungen aufzulösen. Dr. Matthias zur Bonsen, der RTSC in Deutschland bekannt machte, treibt diese Intention mit Verweisen auf Schiller, der den Anschluss ans Ganze als dienendes Glied propagiert (vgl. zur Bonsen 2003, S. 17; Schiller 1797) und auf den chinesischen Feldherren Sun Tsu, nachdem eine Armee kämpfen müsse „wie ein Mann" (vgl. zur Bonsen 2003, S. 20) in so unangenehmer wie entlarvender Weise auf die Spitze.

Auch das inzwischen weit verbreitete „Führen mit Zielen" gibt ein paradoxes Bild ab. Es stellt den Versuch der Führungsetagen dar, den insbesondere in komplexen Arbeitsumfeldern notwendigen Handlungsspielraum für Beschäftigte zu gewähren und diesen gleichzeitig durch Zielvorgaben und das Messen an wirtschaftlichen Kennzahlen zum Zweck der Kontrolle wieder zu konterkarieren. Unter dem mitarbeiterorientiert klingenden Label der (Ziel-) Vereinbarung wird das Führen mit Zielen – trotz inzwischen existierender Belege über die demotivierende Wirkung von Leistungsbeurteilungen anhand von Zielvorgaben und ihrer Erfüllung – entsprechend weitergeführt.

Partizipation zur Minimierung von Managerrisiken

Im Zusammenhang mit den Heilsversprechungen partizipativer Führungsstile seien hier zuletzt noch zwei weitere Gründe für ihren Einsatz genannt: Die Beteiligung von Beschäftigten gilt als Mittel zur Minimierung der auf Manager einprallenden „Komplexität der Welt". Durch die Übertragung von Verantwortung und die Einbindung Vieler in schlussendlich von Managern zu treffende Entscheidungen hoffen diese, das Risiko etwaiger Fehlentscheidungen zu minimieren. Gelingt dies nicht, können Manager ihre Verantwortung so immer noch auf andere abwälzen und immerhin ihr Risiko minimieren.

Der Diskurs über Mitarbeitereinbindung ist zudem eng mit dem Thema Wissensmanagement verbunden. Durch den Abbau von Hierarchieebenen und die Einführung von Teamarbeit hofft man auf eine bessere Verteilung des in den Betrieben vorhandenen Wissens. Man will an das „Gold" in den Köpfen. Die „Befreiung" aus der Abhängigkeit vom Wissen Einzelner lässt Manageraugen beruhigt auf die nächste Kündigungsrunde blicken.

Es bleibt festzustellen: Von den Führungsetagen verordnete Beteiligung ist alles andere als ein humanes Geschenk an Lohnabhängige. Vielmehr geht es um die perfide Vereinnahmung Beschäftigter, die Unternehmensinteressen zu ihren eigenen machen sollen. Die nachgezeichnete Angst von Managern vor Kontrollverlusten ist allerdings durchaus begründet, denn entstehende Handlungsspielräume lassen sich für eine Selbstorganisation, die diesen Namen auch verdient, nutzen. Beispielsweise aus der Dynamik großer Gruppen Vorteile zu ziehen, ist keinesfalls nur den Führungsetagen vorbehalten. Abgesprochen und kollektiv ließen sich verordnete Beteiligungsevents mitunter gut für die eigenen Interessen und die Formulierung kollektiver Ansprüche nutzen. Könnten die Ängste, die aus der sozialen Kontrollfunktion erwachsen, die derartige Verfahren auch haben, überwunden werden, hieße es schnell: Ich beteilige mich und mach dich nass!

Dörthe Stein, FAU Frankfurt

zur Bonsen, Matthias (2003): *Real Time Strategic Change. Schneller Wandel mit großen Gruppen.* Stuttgart: Klett Cotta Verl.

Schiller, Friedrich (1797): *Votivtafeln. Pflicht für Jeden*

Investor, Generalunternehmer und Sub-Subs

Die Verhältnisse rund um den Bau der „Mall of Berlin"

Betrachtet man die Verhältnisse bei der „Mall of Berlin" genauer, stößt man schnell auf eine Kette von Haupt-, Sub- und Sub-Sub-Firmen, wie sie bei fast allen größeren Bauprojekten inzwischen üblich ist. Investor für den gesamten Komplex ist die Firma „HGHI High Gain House Investments GmbH" des in Berliner Politik und Hight-Society bestens vernetzten Harald G. Huth. Diese wiederum hat Generalunternehmer mit dem Bau der Mall beauftragt. Einer war die Firma BSS, die gleich zu Beginn, im Jahre 2011, im Zuge bundesweiter Ermittlungen gegen Schwarzarbeit in den Fokus der Justiz geriet. Wie die Staatsanwaltschaft in Berlin auf Nachfrage mitteilte, ermittelt sie u.a. wegen bandenmäßigen Betruges, Bestechung, Steuerhinterziehung und Vorenthalten von Arbeitsentgelt. Im Jahr 2013 meldete BSS Insolvenz an und ließ von ihr beauftragte Firmen mit einem Berg an offenen Forderungen sitzen.

Die Presse spekulierte daraufhin über ein Ende der „Mall of Berlin". Dazu kam es nicht, denn wie ein Phönix aus der Asche stieg der umtriebige Berliner Bauunternehmer Andreas Fettchenhauer in Gestalt seiner Firma „Fettchenhauer Controlling und Logistic GmbH" (FCL). In der Erleichterung darüber, dass es mit dem Bau der Vorzeige-Mall nun weiterging, wollte niemandem so wirklich auffallen, dass Fettchenhauer auch schon an der BSS beteiligt war, man also quasi den Bock zum Gärtner gemacht hatte. Fettchenhauer, ein Freund dicker Autos und spendabler Sponsor der noblen Reitsport-Szene in Berlin-Brandenburg, ist Besitzer von rund einem Dutzend Firmen im Baubereich und einigen im Pferdesport. So verwundert es nicht, dass man auch schon gerne einmal prominente SPD-Gesichter wie das von Außenminister Franz Walter Steinmeier auf Turnieren sehen kann, die von Fettchenhauer gesponsert oder organisiert werden.

Weniger spendabel ist Fettchenhauer allerdings, wenn es um die Beschäftigten seiner Sub-Unternehmer geht. Rechtlich ist er als Generalunternehmer für diese verantwortlich. Als die FAU Berlin mit ihren Forderungen an die Öffentlichkeit ging, dauerte es kaum mehr als eine Woche und die FCL verabschiedete sich ebenfalls in die Insolvenz. Die anderen Firmen Fettchenhauers sind nicht betroffen, hier agiert er munter weiter.

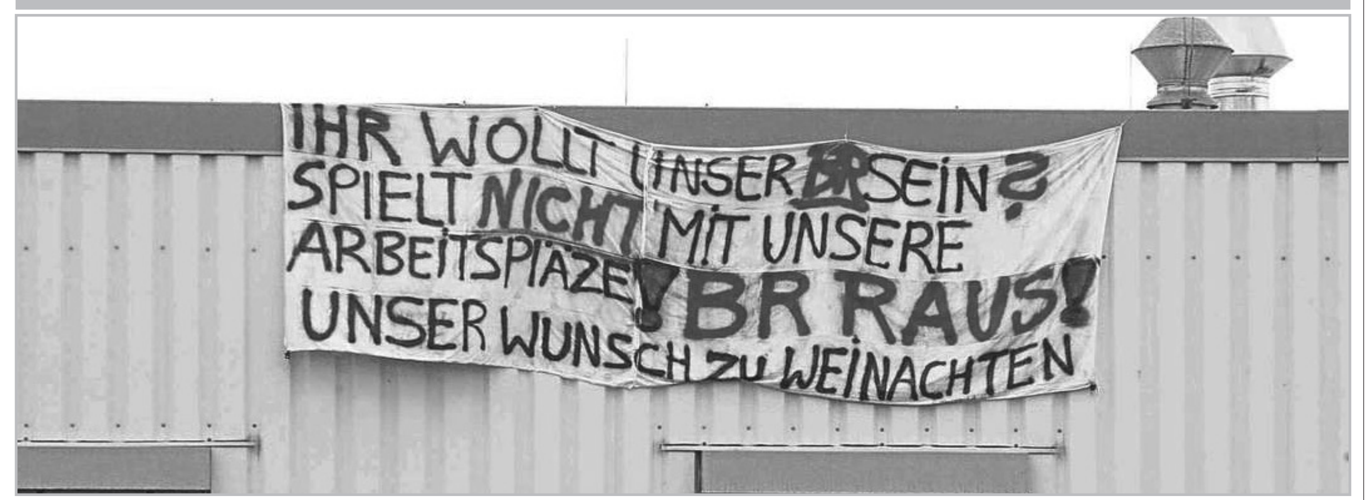
Auch die Auswahl der Sub-Unternehmer wirft ein bezeichnendes Licht auf die Vergabepraxis der „Mall of Berlin". Einige der um ihren Lohn geprellten rumänischen FAU-Mitglieder arbeiten z.B. für die Firma „Openmallmasters GmbH". Beim Versuch einer Kontaktaufnahme stellte sich schnell heraus, dass diese Firma kaum mehr ist als ein Briefkasten in einer Frankfurter Rechtsanwaltskanzlei, die sich auf die Betreuung russischer Kunden spezialisiert hat. Der Alleininhaber der Baufirma ist ein „Businessman" mit Wohnsitz in Yaroslawl in Russland, der Geschäftsführer ein Verwandter, der angeblich in Karlsruhe gemeldet ist. Auch bei anderen Subs, die von der FCL beauftragt wurden, drängt sich bei genauerem Hinsehen die Frage auf, wer hier eigentlich und womit auf den Knochen der Arbeiter seine Geschäfte macht.

Gianni Med



Hier endet der demokratische Sektor

Teilhabe im Arbeitsleben und ihre betriebliche Verfassung



2012 bringen MitarbeiterInnen der Hoerbiger Antriebstechnik das Transparent am Werk an. Der Grund: 70 von ihnen sollen entlassen werden...

In der Auseinandersetzung mit dem Thema „Partizipation", einem häufig floskelhaft wie inflationärer gebrauchtem Begriff, ist die Betrachtung der Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsplatz ein wichtiger Teilaspekt. Wie sieht eigentlich unsere Partizipation an betrieblichen Entscheidungen aus und welche rechtlichen Grundlagen regeln den Rahmen in dem wir uns bewegen?

Die Zusammenarbeit der Menschen in einem Betrieb ist im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt und das beginnt in § 1 mit der Feststellung: „In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt."

Das Betriebsverfassungsgesetz

Mit der Durchsetzung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 1952 wurden die Gewerkschaften als Organisationen aus den innerbetrieblichen Regelungen verdrängt. An ihre Stelle traten die neu geschaffenen Betriebsräte, eine Institution, die alle vier Jahre von der gesamten Belegschaft eines Betriebes gewählt werden kann und die verschiedene Informations-, Beratungs- und Beteiligungsrechte hat.

Ursprünglich wurde das System der Betriebsräte 1920 von der SPD und den (A)DGB-Gewerkschaften gegen den erbitterten Widerstand der radikalen Teile der Arbeiterschaft durchgesetzt, um das Fortbestehen des Kapitalismus nach dem 1. Weltkrieg zu sichern. Bei einer Demonstration von 100.000 ArbeiterInnen gegen das geplante „Betriebsrätegesetz" erschossen Soldaten damals 42 Menschen.

Nach der Niederlage des deutschen Faschismus wurde das System wieder aufgegriffen. Dabei gab es aber einige Hindernisse zu überwinden, denn im Mai 1952 befanden sich fast 1,5 Millionen Menschen mit Warnstreiks und Demonstrationen im Kampf gegen das geplante Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Wieder stellte sich die Führung der DGB-Gewerkschaften auf die Seite von Regierung und Unternehmen, indem sie beschlossen den Kampf abzublasen, weil „man sich nicht dem Vorwurf aussetzen dürfe, dass man das Parlament unter Druck setzen wolle".

So konnte 1952 das neue Betriebsverfassungsgesetz verabschiedet werden. Es regelt, wie sich die Beschäftigten im Betriebsablauf zu artikulieren haben und es legt die Position des Betriebsrates als Vertreter der Beschäftigten fest, sowie seine Rechte und Pflichten. Den Beschäftigten wird dabei so gut wie jede Entscheidungsbefugnis über ihre eigenen Belange genommen. Die Betriebsräte sind dafür fast unkündbar, so dass sie ihre Rechte und Pflichten ohne akute Gefahr für den eigenen Arbeitsplatz wahrnehmen könnten.

Die betrieblichen Beteiligungsrechte

Der Betriebsrat ist eine Institution des Betriebes und diesem besonders verpflichtet. Nach § 80 muss er Maßnahmen beim Arbeitgeber beantragen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen. Über die Anregungen und Bedenken des Betriebsrates kann sich der Arbeitgeber hinwegsetzen. Nach § 87 bestimmt der Betriebsrat in allen Fragen der Ordnung und des Verhaltens der ArbeitnehmerInnen im Betrieb mit, bei Arbeitszeitregelungen, bei Zeiterfassung und Leistungskontrolle, bei Festsetzung der Akkordsätze und ähnlichem. Nach § 92 wird der Betriebsrat über Veränderungen im Bereich der Arbeitsplätze unterrichtet und darf mitberaten. In Fragen der Berufsausbildung kann er Vorschläge machen. Bei Kündigungen wird er angehört und darf, innerhalb einer Woche, widersprechen. Die Kündigung bleibt natürlich bestehen (§ 102).

So geht das fort und leicht ist festzustellen, worin die Substanz des BetrVG besteht. Es verwickelt die „Vertreter" der Beschäftigten in alle Fragen und Entscheidungen aus denen betriebliche Konflikte erwachsen können, ohne dass sie inhaltlich wirklich Einfluss nehmen können. Betriebsräte dürfen bei Konflikten im Betrieb nicht einmal zum Streik aufrufen, das ist nach § 74 (2) verboten. Das Streikrecht ist ausschließlich den Gewerkschaften vorbehalten.

So ist der Betriebsrat eine zahnlose Institution. Er kann im Rahmen seiner Mitspracherechte durchaus eine Reihe von Entscheidungen des Managements verzögern oder bisweilen blockieren, und hat bei anderen Dingen zumindest das Recht gehört oder informiert zu werden. Das alleine mag schon manche Firmenleitung ärgern. Aber wenn es hart auf hart kommt, bleibt dem Betriebsrat kaum mehr als der Gang zur Einigungsstelle oder zum Arbeitsgericht.

Dort, wo eigentlich eine direkte Auseinandersetzung zwischen Belegschaft und Firmenleitung angesagt wäre, wird der Konflikt durch das BetrVG auf eine Stellvertreterungsebene verlagert. Die Konsequenz ist oft, dass dann kaum jemand den eigenen Hintern bewegt, um sich selbst um die eigenen Belange zu kümmern, denn dafür hat man ja den BR gewählt. Wenn der Betriebsrat seine Arbeit gut macht, wird er vermutlich wiedergewählt und die KollegInnen sind froh, dass sich jemand um die Probleme im Betrieb kümmert. Die Stellvertretungspolitik wird auf diesem Weg aber zementiert, auch wenn dies von den Betriebsräten oft nicht gewollt ist. Diese Erfahrungen haben auch eine ganze Reihe von FAU Mitgliedern gemacht, die früher selbst einmal Betriebsräte waren.

Wir gehen daher lieber den Weg Betriebsgruppen aufzubauen, denn die können kollektive Kampfkraft entwickeln, Arbeitskämpfe führen und streiken. Und nur diese Kämpfe können wirkliche Verbesserungen unserer Arbeits- und Lebenssituation bringen und das Bewusstsein für Solidarität und Eigenverantwortlichkeit entwickeln.

So macht eine Partizipation an den Abläufen im Betrieb dann auch Sinn.

Rolf Schneider (FAU Frankfurt a.M.)

Was wollen die eigentlich ständig von mir?

Zielvereinbarungsgespräche und andere Strategien

Die Gattung des klassischen Chefs, autoritär bis cholerisch, praktisch immer männlich, der auf die Pauke haut, wenn die Mitarbeitenden nicht spuren oder wenn es Druck von der Führungsetage des Betriebs gibt, ist heutzutage immer seltener anzutreffen. In heutigen Betrieben wurde erkannt, dass die Ausbeutung der Lohnarbeitenden noch viel effektiver gestaltet werden kann, nämlich indem diese in den Prozess der Organisierung ihrer eigenen Ausbeutung einbezogen werden. Die Schlagworte, die die Betriebe sich auf die Fahne schreiben, hören sich dann auch gleich viel sympathischer an: Flache Hierarchien, Partizipation, Möglichkeiten zur Entfaltung der eigenen Potenziale usw. Eine Folge: Wir werden regelmäßig zu Gesprächen auf Augenhöhe in vertrauensvoller und offener Atmosphäre eingeladen. Um wirkliche Gesprächs*einladungen* handelt es sich hierbei faktisch nicht – denn diese dankend abzulehnen, bringt in der Regel Ärger mit sich.

Wie die Vorgesetzten dazu kommen, sich in Mitarbeiter-, Zielvereinbarungs- oder Kooperationsgesprächen konstruktiv mit uns unterhalten zu wollen, ergibt ein Blick in einschlägige (Lehr-)„Werke", die unter anderem in der Betriebswirtschaftslehre Verwendung finden. Zielvereinbarungen, bei denen MitarbeiterInnen und Vorgesetzte einmal pro Jahr Ziele festlegen, die der oder die MitarbeiterIn bis zum nächsten Jahr erreicht haben soll, sind zum einen ein Instrument der Personalentwicklung und zum anderen ein Führungsinstrument (Becker 2002). Eine „gute" Personalentwicklung zeichnet sich demnach dadurch aus, die Leistungsfähigkeit und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu verbessern und gleichzeitig die individuellen Potenziale der Mitarbeitenden zu entfalten. Für Letzteres ist wiederum der Lernbedarf der einzelnen Mitarbeitenden ausschlaggebend. Vorgesetzte ermittelten diesen am besten anhand des Verhaltens ihrer Untergebenen und aus deren Umgang mit Fragestellungen aus deren täglichen Arbeitsfeldern (Wegerich 2007). Als Instrument der Personalentwicklung sind die Zielvereinbarungen dazu da, das Leistungs- und Kooperationsverhalten der Mitarbeitenden zu verbessern (Becker 2002). Jahr für Jahr soll sich also sowohl unsere Leistung als auch unsere Kooperation gegenüber KollegInnen und Vorgesetzten erhöhen. Als Führungsinstrument sind Zielvereinbarungen so perfide wie allgegenwärtig: Vorgesetzte sollen entlastet werden, indem Fremdführung durch verstärkte Selbstführung ersetzt wird (Becker 2002). Im Idealfall brauchen die Lohnarbeitenden also gar nicht mehr von ihren Chefs unter Druck gesetzt werden, sondern setzen sich von alleine selber noch viel stärker unter Druck, um die „vereinbarten" Ziele – an deren Festlegung sie selbst beteiligt waren – zu erreichen.

Damit die Zielvereinbarungen ihren gewünschten Effekt erfüllen, sind vor allem eine gute Zielplanung (die Ziele müssen im Einklang mit den übergeordneten Unternehmensstrategien stehen) wichtig, und eine entsprechende Überprüfung. Im klassischen Ist-Soll-Vergleich wird bei jedem Gespräch überprüft, inwieweit die Ziele des letzten Gespräches erreicht worden sind. Die Konsequenzen bei „guter" oder „schlechter" Zielerreichung können ebenfalls gemeinsam von Vorgesetztem/r und MitarbeiterIn festgelegt werden – beispielsweise können sie sich über Erfolgsanteile bei anforderungsgerechter Zielerfüllung und über Sanktionen bei selbstverschuldetem Nicht-Erreichen der Ziele verständigen. Dies fördere unternehmerisches Handeln und Denken und aktiviere Potenziale (Kohnke 2001), sprich, die Selbstführung nach ökonomischen Wunschkriterien anderer. Die Ergebnisse der Zielvereinbarungsgespräche und weiterer Gespräche ähnlicher Natur werden in der Personalakte festgehalten.

Die Effekte der beschriebenen „konstruktiven Gesprächskultur" dürften klar sein: Zum einen ist es schwerer, sich gegen Maßnahmen aufzulehnen, die mensch (zumindest dem Anschein nach) selber mit-bestimmt hat. Zum anderen wird versucht, auf diesem Wege und durch den Anreiz von Aufstiegschancen eine höhere Identifikation mit dem Unternehmen zu erreichen, was neben einer größeren Bereitschaft zu immer höherer Leistung und bspw. Überstunden eine leichtere Akzeptanz von Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen hervorruft und Widerstand am Arbeitsplatz so unwahrscheinlicher werden lassen soll. Nicht zuletzt sind die Macht- und Ausbeutungsverhältnisse im Betrieb durch die beschriebenen Maßnahmen weniger direkt spürbar, sondern machen sich eher subtil bemerkbar, was es unter anderem erschwert, KollegInnen für Widerstand am Arbeitsplatz zu gewinnen. Jan Möllhoff, Personalleiter der IKB Leasing GmbH, erklärt in Bezug auf Zielvereinbarungsgespräche: „Wenn die Mitarbeiter realistische Weiterentwicklungs- und Aufstiegschancen im *eigenen Unternehmen* erkennen, steigt ihre Bereitschaft, ihre persönlichen Interessen mit den betrieblichen Zielsetzungen in Einklang zu bringen" (Wegerich 2007, S. 185).

Laura Fischer

Literaturhinweise:

Becker, Manfred (2002): *Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis.* Stuttgart.

Kohnke, Oliver (2002): Die Anwendung der Zielsetzungstheorie zur Mitarbeitermotivation und -steuerung., in: Bungart, Walter, Kohnke, Oliver (Hrsg): *Zielvereinbarungen erfolgreich umsetzen.* Wiesbaden.

Wegerich, Christine (2007): *Strategische Personalentwicklung in der Praxis. Instrumente, Erfolgsmodelle, Checklisten.* Weinheim.

Arbeiten für lau?! Nein danke...

Über ein Dutzend studentische Hilfskräfte, die in der Universitätsbibliothek der Uni Frankfurt am Main arbeiten, sind an ihrem Arbeitsplatz aktiv geworden. Durch gemeinsame Gespräche mit der Bibliotheksleitung und eine Pressemitteilung konnten sie genug Druck aufbauen, um erste Verbesserungen zu erzielen. So wurde eine wohl sittenwidrige Praxis der Leitung aufgehoben, die ihre Angestellten dazu verpflichtete, bei Krankheit für unbezahlten Arbeitskraftersatz aus dem Kollegium sorgen zu müssen. Ob und wie es nun weiter geht, ist noch nicht ausgemacht.

Nur wer Hitler mag, kann ein Antisemit sein

Jutta Ditfurth (ÖkoLinX) hat in der Auseinandersetzung um die Montagsquerfront den Ex-Linken Jürgen Elsässer einen „glühenden Antisemiten" genannt und dies begründet. Elsässer hat sie verklagt. Sein Anwalt hat auch den Holocaust-Leugner David Irving verteidigt. Das Landgericht München I kündigte an, dass Jutta Ditfurth den Prozess in der 1. Instanz verlieren wird. Mit einer irrwitzigen Antisemitismus-Definition hat die Richterin Deutschland von den meisten AntisemitInnen befreit: Nur wer sich zustimmend auf das Nazi-Regime beziehe, könne ein Antisemit sein. Jutta bittet um Spenden für die Prozesskosten, es fehlen 25.000 Euro. Die FAU Frankfurt ruft zur Unterstützung Jutta Ditfurths durch Spenden auf:

Spendenkonto:
Kontoinhaberin: Jutta Ditfurth
Verwendungszweck: „Elsässer-Prozess"
Konto: 1200881450
Frankfurter Sparkasse 1822
BLZ: 50050201
IBAN: DE61500502011200881450
BIC: HELADEF1822



Fortsetzung von Seite 1

Lokführer: Ein politischer Stellvertreterstreik

Der wesentliche Punkt an den Tarifverhandlungen zwischen GdL und Deutscher Bahn AG ist die Forderung der GdL, nicht nur für LokführerInnen, sondern auch für anderes in der GdL organisiertes Bahnpersonal verhandeln und streiken zu dürfen. In allen weiteren Punkten wären sich die Tarifparteien einig geworden. Die GdL streikt aus zwei Gründen für dieses Ziel: Erstens war dies schon in den Streiks 2007 ein wesentlicher Wunsch der Basis. Zweitens ist der Tarifvertrag, laut dem die GdL nur für LokführerInnen zuständig ist, im Juni 2014 ausgelaufen. Es handelt sich um ein arbeitsrechtlich legitimes Tarifverhandlungsziel, das momentan durch die Nahles'sche Gesetzesinitiative zusätzliche Brisanz erhält – denn der Streik der GdL ist eine Werbemaßnahme, um größte Gewerkschaft zu werden. Mit der Drohung des Tarifeinheitsgesetzes und dem Ansinnen der Deutschen Bahn AG, den Inhalt dieses Gesetzes schon vorher in einem Tarifvertrag festzulegen, wurde der Streik bei der Bahn für die GdL zu einem Existenzkampf – es geht also nicht um mehr oder weniger „Macht", es geht um das Fortbestehen als Gewerkschaft.

Noch brisanter wird diese Gemengelage dadurch, dass die EVG stramm hinter den Gesetzesplänen steht und diese notfalls auch ohne Gesetz als Tarifregelung erkämpfen möchte. EVG und GdL haben damit genau entgegengesetzte Ziele, und beide Seiten sind bereit, diese durch Streik zu erkämpfen.

Verhinderung neuer Gewerkschaften

Ebendiese Situation könnte nun z.B. zwischen ver.di und der IG Metall entstehen, aber natürlich auch zwischen ver.di und UFO (Flugbegleiter), ver.di und Marburger Bund, ver.di und DJV (Deutscher Journalisten-Verband) usw. Das erklärt auch, warum ver.di innerhalb des DGB das Gesetz am vehementesten ablehnt: Sie ist die Gewerkschaft, die am ehesten in die Situation geraten könnte, nicht die größte Gewerkschaft zu sein. Das weist auf eine weitere, vielleicht die wesentlichste, Problematik des Gesetzes hin: Der Dienstleistungsbereich ist der Bereich mit den meisten prekären und atypischen Arbeitsverhältnissen und einem geringen gewerkschaftlichen Organisierungsgrad, gleichzeitig aber auch mit dem höchsten Wachstum an Streiks. Es ist hier relativ einfach, gelbe, unternehmerfreundliche Gewerkschaften zu platzieren, die als einzige die Tarifverhandlungsbefugnis erhalten würden. Gleichzeitig wird es mit der gesetzlichen Tarifeinheit erheblich schwerer, in diesen Bereichen, die es am nötigsten haben, neue Gewerkschaftsinitiativen anzustoßen. Gerade das betrifft insbesondere die Syndikate der FAU, die hier doppelt betroffen sind: Erstens ist das lokalistische Branchengewerkschaftskonzept davon abhängig, immer neu relativ kleine (weil lokale) Gewerkschaften zu gründen, zweitens sind gerade diese prekären Bereiche das Hauptorganisierungsfeld der FAU.

Schöne Bescherung!

Das Problem einer „zwischengewerkschaftlichen Konkurrenz" sehen vermehrt auch unternehmensfreundliche ArbeitsrechtlerInnen. Diese Konkurrenz könnte, so mehren sich die Stimmen, nicht zu einer Einschränkung von Streiks, sondern sogar zu mehr Streiks führen. In den aktuellen juristischen Debatten wird dabei deutlich, dass es letzten Endes wesentlich um eine Einschränkung des Streikrechts geht. Nach der Erkenntnis, dass die gesetzliche Tarifeinheit das gewünschte Ziel nicht erreichen wird, kommen die nächsten Vorschläge: Während sich die ersten JuristInnen bereits Gedanken machen, wie man die positiven Gerichtsurteile zu Flashmobs und Solidaritätsstreiks rückgängig machen könnte, steht im Zentrum der Debatte ein tendenzielles Streikverbot in der sogenannten „Daseinsvorsorge". Vor allem aus der Carl Friedrich v. Weizsäcker-Stiftung kommen schon seit 2012 entsprechende Vorschläge, das Streikrecht hier empfindlich einzuschränken, u.a. durch eine Ankündigungsfrist von vier Tagen und einen vorherigen verpflichtenden Schlichtungsversuch. Gerade das Thema „Schlichtung", ein althergebrachtes Lieblingsprojekt von Unternehmerseite, findet nach dem GdL-Streik Anklang in der Politik: Insbesondere die CSU sprach sich Mitte November für verpflichtende Schlichtungen aus.

Damit würden wir etwas bekommen, was man tatsächlich als „englische Verhältnisse" bezeichnen könnte: 40 Jahre nach der gewalttätigen Niederschlagung der Bergarbeiterstreiks durch Margret Thatcher hat England eines der restriktivsten Streikrechte Europas. Das droht nun auch hier.

Teodor Webin

Deutscher Dachschaden

Ein Kommentar von Hedwig Hegel

Die Welt brennt. Seit dem Zweiten Weltkrieg hat es nicht so viele Menschen gegeben, die aufgrund von Krieg, Hunger und Not dazu gezwungen wurden, ihre Heimat zu verlassen: Laut UNHCR-Schätzung waren es bereits im Juni (also noch vor Erstarken des IS) über 50 Millionen Menschen, die weltweit auf der Flucht waren.

Auch vielen Menschen hierzulande macht die globale humanitäre Katastrophe große Sorge. Leider aber ist ihre Sorge eine ganz andere, als man sie von verständigen und mitfühlenden Wesen in dieser Situation erwarten würde: denn ihre Sorge ist die Sorge um sich und um die Nation, der sie zufälligerweise angehören; um ihre Identität, ihr Deutschtum, ihr Volk.

Ihre Feinde sind der IS sowie angeblich der Faschismus; aber ihre Feinde sind gleichermaßen diejenigen, die gegen den IS kämpfen und der Antifaschismus. Die gleiche „postideologische" Verwirrung, die zur politischen Kapitulation der Piratenpartei geführt hat, weder links noch rechts sein zu wollen, setzt sich bei AfD, Pegida, neuen Friedensbewegten, besorgten Bürgern usw. fort. Wie bei einem leeren Gefäß, das mit den unterschiedlichsten Flüssigkeiten aufgefüllt werden will, bildet sich ihre gesellschaftspolitische Verwirrung aus sich diffus zusammensetzenden Versatzstücken der unterschiedlichsten und sich häufig widersprechenden Ideologien wie Christenheit (Abendland) und Nationalismus, Humanismus („Werte") und Chauvinismus, Religiosität und Atheismus. Sie verstehen im wahrsten Sinne des Wortes nicht, was auf der Welt und was in der Gesellschaft, in der sie leben, vor sich geht. Ihnen fehlt eine begriffliche Apparatur genauso wie ein moralischer Kompass, der auf ihr gründen könnte.

Große Teile der Berufspolitik, allen voran die CSU, nutzen seit Langem den einzigen gemeinsamen Nenner der Bewegung, die Ausländerfeindlichkeit, zum Stimmenfang und schüren diese damit weiter. Ihre Vorschläge wie zuletzt etwa die völlig hirnverbrannte Forderung danach, seine Muttersprache nicht mehr im Familienkreis zu sprechen, folgen dem Zweck, dem eigenen und dem allgemeinen Ressentiment zu entsprechen und sich anzubiedern. Auch dahinter stecken die Ablehnung und die Angst vor dem Fremden, dem Anderen. Dem Anderen, durch dessen Erfahrung gelungene Bildung notwendig erst immer noch hindurchgehen muss.



Der große Bruder schaut dich an.

KONTROLLE, ÜBERWACHUNG, EINSCHÜCHTERUNG

...war verdeckt unterwegs und flog auf

Ende vergangenen Jahres wurde eine verdeckte Ermittlerin, die in den Jahren 2000 bis 2006 in der Hamburger linken Szene aktiv war, öffentlich enttarnt. Unter dem Decknamen „Iris Schneider" und ausgestattet mit einer entsprechenden Scheinbiographie – ihrer Legende – war die Polizeibeamtin Iris Plate in der Roten Flora tätig, wo sie regelmäßig am Plenum teilnahm. Auch andere Strukturen wie beispielsweise das Radioprojekt „Freies Sender Kombinat" (FSK) gehörten anscheinend zu ihren Ermittlungsfeldern. Bemerkenswert ist an diesem Fall, dass es bereits im Verlauf ihrer Tätigkeit einen Verdacht gegen „Iris Schneider" gab, die nunmehr enttarnte Ermittlerin diesen jedoch erfolgreich abstritt und daraufhin weiter in ihrer Rolle aktiv blieb. Sind verdeckte Einsätze wie jener der Hamburger LKA-Beamtin zwar staatlich gewünscht und polizeirechtlich vorgesehen, so sind sie doch, zumindest theoretisch, an gesetzliche Vorgaben geknüpft. Die im Fall „Schneider" begangenen Rechtsbrüche, von offizieller Seite u.a. damit gerechtfertigt, dass keine personenbezogenen Daten erhoben worden seien, gilt es derzeit aufzuarbeiten. Angesichts des langen Zeitraumes ihres Einsatzes von sechs Jahren und der Tatsache, dass Iris Plate währenddessen unter ihrer falschen Identität Freundschaften und Liebesbeziehungen führte, lässt diese Behauptungen als schiere Absurditäten erscheinen. Politisch wie juristisch wiegt die Tätigkeit der Ermittlerin im FSK besonders schwer. Dies verletzt die Rundfunk- und damit der Pressefreiheit in vielerlei Hinsicht. So stellt die Bespitzelung von Redaktionsabläufen, an denen Iris Plate laut Berichten mitarbeitete, eine Unterwanderung des Redaktionsgeheimnisses als auch die Aufhebung der Staatsfreiheit des Rundfunks durch die direkte Teilnahme einer Ermittlerin an der Arbeit des Senders dar. Der Hamburger Innenausschuss befasst sich in einer öffentlichen Sitzung am 7. Januar wieder mit dem verdeckten Einsatz.
Quellen und weitere Infos unter: www.verdeckteermittler.blogsport.eu/ und www.freie-radios.net/

...legt Bewegungsprofile an

Bereits im Jahr 2007 beantragte das Unternehmen Amazon das Patent auf ein Verfahren, mit dem auf Basis von durch Mobilfunkgeräte übermittelten Ortsdaten Bewegungsprofile angelegt werden können. 2011 wurde dem Onlinehandel und Großkonzern das Patent zugesprochen, mit dem AnwenderInnen ortsspezifische Konsumangebote zugestellt werden und auf Basis bisheriger Muster Prognosen zukünftiger Bewegungen errechnet werden können. Doch gibt sich Amazon nicht mit den Planungen zur Anlage von Bewegungsprofilen seiner KundInnen zufrieden, die zumindest noch entscheiden können, ob und wann und wo sie sich mit einem entsprechenden Gerät umherbewegen. Dem Konzern ist die „Überwachung" von KundInnen und solchen, die es werden sollen, nicht genug. Amazon überwacht überdies die Bewegungen seiner Angestellten in den Lager- und Logistikzentren. Haben die NutzerInnen und KundInnen von Amazons Angeboten noch die Möglichkeit, sich der Datenerfassung des Versandhändlers zu entziehen, indem sie sich von diesem abwenden, vollzieht sich die Überwachung seiner MitarbeiterInnen unumgänglich und sehr direkt. So zeichnen die in den Logistikzentren verwendeten Handscanner, die so genannten Picker, bei Amazon sowohl die Bewegungen ihrer BedienerInnen auf, als auch die Geschwindigkeit mit der die Arbeiten ausgeführt werden. Vermeintlich zu langsames Arbeiten führt zu einem entsprechenden „Feedback"-Gespräch mit den Vorgesetzten. Der Journalist Jean-Baptiste Malet, der „undercover" in einem französischen Versandlager recherchierte, legte die Widerwärtigkeit des Motivationsslogans des Unternehmens „Work hard, have fun, make history" in Hinblick auf diese Praxis bereits 2013 offen. Die im Arbeitskampf befindlichen MitarbeiterInnen in Deutschland sehen sich auch aktuell mit derartig repressivem Vorgehen konfrontiert. In solidarischer Manier schreiben hoffentlich auch die Beschäftigten des Konzerns Geschichte, die sich u.a. über Weihnachten im Streik befanden.

...bedient den Schwarzmarkt für Sicherheitslücken

Laut Berichten der „Süddeutschen Zeitung" und des „Spiegel" plant der Bundesnachrichtendienst (BND) sich bis zum Jahr 2020 mit einer Summe von rund 4,5 Millionen Euro auf dem Schwarzmarkt für Sicherheitslücken zu tummeln. Unter dem Titel „Strategische Initiative Technik" wollen die deutschen Spitzel „auf Augenhöhe mit führenden westlichen Nachrichtendiensten" zusammenarbeiten und Informationen austauschen können. Die sogenannten „Zero-Day-Lücken", um die es hierbei wohl in erster Linien geht, bezeichnen sicherheitsrelevante Fehler, anhand derer der durch SSL-Verschlüsselungen mehr oder minder gesicherte Datenaustausch zwischen Browsern und Servern mitgelesen werden kann. Während öffentliche Verlautbarungen zu diesem Thema bislang vornehmlich die Abwehr von Angriffen auf den Datenverkehr betrafen, ist der sich offensichtlich in internationaler Konkurrenz um die beste Ausspähtechnik sehende BND nun daran interessiert, ein Player auf dem Schwarzmarkt der „Cyber-Kriminalität" zu werden.
Quellen und weitere Infos unter www.heise.de.



Work-Life-Balance = Entgrenzung, Zeitnot und Arbeitsstress?

Eine Bilanzierung von Work-Life-Balance Maßnahmen

„Arbeit, Arbeit, Arbeit", ultraflexible Arbeitsformen, dezentralisierte Arbeitsplätze, Privatisierung und Rationalisierung sind die derzeitigen Säulen der kapitalistischen Wirtschaftsweise. Allzu oft halten Arbeitnehmer_innen dem Arbeitsdruck nicht stand. Beschäftigte, die keine Zeit mehr für sich, Freunde oder Familie haben, sind die Folge. Work-Life-Balance-Maßnahmen gelten als unternehmerische Erfolgsrezepte, um das „Arbeiten ohne Ende" bzw. das entgrenzte Leben zwischen Deadline und Burnout meistern zu können.

Die so genannten Work-Life-Balance-Maßnahmen wurden in den 1960er Jahren im Rahmen des „Human Ressource Management" entwickelt und beinhalten betriebliche Interventionen zur Steuerung der Arbeits- und Lebensorganisation. Der Begriff Work-Life-Balance zielt im Gegensatz zur Begrifflichkeit „Vereinbarkeit von Beruf und Familie" weniger auf gesellschaftliche Strukturen ab. Er bezieht sich stärker auf Formen der Selbstorganisation bzw. des Selbstmanagements und auf den scheinbaren Ausgleich der Interessen von Lohnabhängigen und Arbeitgebern. Inzwischen existiert eine ganze Unterstützungsindustrie mit Kursangeboten wie Work-Life-Balance-Yoga, Stressmanagement mit Atem- und Mentaltrainern oder Energiearbeit. Die Unternehmen können auf ein ganzes Bündel von maßgeschneiderten Arbeitszeit- und Diversity-Konzepten, Dienstleistungen für flexible Kinderbetreuung oder Maßnahmen zur physischen Gesundheit, Gesundheits-Check-Ups sowie auf staatlicher Unterstützung (Elterngeld etc.) zugreifen. Auf Kongressen und bei Unternehmensberatungen werden Selbst-Coaching-Module verkauft, in denen Führungskräften beigebracht wird, darauf zu achten, eine „angenehme Arbeitsatmosphäre mit Spaß, Freude, viel Lachen" herzustellen.[1] Zugespitzt lässt sich die Gleichung der Work-Life-Balance-Maßnahmen auf diese Formel bringen: Gesunde und zufriedene Beschäftigte = weniger Fehlzeiten = weniger Lohnnebenkosten = Steigerung der Erwerbsarbeitsproduktivität = mehr Wettbewerbsfähigkeit.

Was allerdings in den 2000er Jahren in Deutschland als innovative Maßnahme galt – nämlich Arbeitszeitflexibilisierungen oder Home-Office –, muss nun durch aktuelle Studien zu den Arbeitsbelastungen und Arbeitsbeanspruchungen von Arbeitnehmer_innen revidiert werden: Flexibilisierungen führen u.a. zu Erwerbsarbeit während der Freizeit, Zeitdruck, (Psycho-)Stress und Arbeitshetze.[2] Zwar erscheint die flexible Zeiteinteilung bei der Fürsorgearbeit als Chance für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit (Selbst- und Fürsorge), allerdings wirken sich diese Flexibilisierungen z.B. für die Aufrechterhaltung eines gemeinsamen Familienalltags als chronischer Zeitmangel aus, wenn Sorgearbeiten nicht eingekauft werden können. Daraus ergibt sich für viele Arbeitnehmer_innen, dass die „Zeit für Reproduktionsarbeit zunehmend nach Effizienzkriterien organisiert und in kleinen Zeiteinheiten taylorisiert und intensiviert"[3] werden muss. Betroffene schildern diese Situation folgendermaßen: „Anstatt neun Stunden am Tag mit einem Kind zu verbringen, erklären wir uns selbst dazu in der Lage, ‚dasselbe Resultat' in nur einer, intensiv zugeschnittenen Stunde zu erreichen. [...] Qualitätszeit erfordert eben besondere Disziplin, Konzentration, Energie, den Ansprüchen bei der Arbeit vergleichbar."[4] Die Organisation der Sorgearbeit gleicht hierbei der „Lean Production" und der Arbeitsweise des „Just in Time" in der Produktion. Das heißt, als Minimierung des allgemeinen Zeitverlusts durch Einplanung von Zeiten effektiver Beziehungs- und Fürsorgearbeit. Folglich spiegeln sich die Normen, welche für die Erwerbsarbeit gelten, in dem Bereich der Selbstsorge oder Sorge für andere wieder. Selbst-Kontrolle als verstärkte selbstständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeiten soll demnach auch auf die Organisation der Sorgearbeit angewandt werden – sei es in Bezug auf Kindererziehung, Sport, Treffen mit Freunden oder den richtigen Zeitpunkt für eine Schwangerschaft.

Die Vereinbarkeit von Reproduktions- und Lohnarbeit stellt vor allem auch eine Doppelbelastung für Eltern und Kinder dar. Zwar lassen sich Sorgearbeiten wie waschen, putzen und kochen warenförmig einkaufen, durch technologische Hilfsmittel vereinfachen oder durch Taylorisierung weniger zeitintensiv gestalten, aber bestimmte Tätigkeiten, wie Liebe, Zuwendung, Pflege oder Zuhören, lassen sich nur schwer rationalisieren. Ist ein diszipliniertes Zeitmanagement nicht vorhanden und werden die Selbstrationalisierungsanforderungen im Kontext der Work-Life-Balance nicht ausbalanciert, können die entgrenzten Lebensbedingungen mit einem erhöhten Leistungsdruck und mit neuartigen Formen gesundheitlicher Schädigungen, wie dem Burnout-Syndrom, einhergehen. Die Lebensweisen und Interessen von Beschäftigten bleiben in den sogenannten Work-Life-Balance Maßnahmen oftmals unterbelichtet, denn wenn „den Arbeitgeber nur mein Work interessiert, dann kann ich viel versuchen in Einklang zu bringen".[5] Die Bilanz des Work-Life-Balance-Konzepts entspricht daher eher den Formeln: Work = Life oder Work-Life-Balance = Entgrenzung, Zeitnot und Arbeitsstress.

Stefan Paulus

[1] Vgl. Paulus, Stefan 2012: Das Geschlechterregime. Eine intersektionale Dispositivanaylse von Work-Life-Balance-Massnahmen, Bielefeld, S. 224
[2] Vgl. Job-Stress-Index 2014, Bern; DGB-Index Gute Arbeit 2011: Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung, Entgrenzung, Berlin
[3] Candeias, Mario 2004: Neoliberalismus, Hochtechnologie, Hegemonie. Grundrisse einer transnationalen kapitalistischen Produktions- und Lebensweise. Eine Kritik, Hamburg, S. 245
[4] Hochschild, Arlie Russell 1997: The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work, New York, S.75f
[5] Zitat eines Arbeitnehmers mit Burnout vgl. Paulus 2012, S. 325

Das Schweigen der Lämmer

Managementstrategien und ihre Herrschaftsinstrumente

Human Ressource Management (HRM) bezeichnet alle strategischen Handlungen einer Firma bzw. Organisation, welche zum Ziel haben Arbeitskräfte im Sinne des Betriebswohls effizient und effektiv einzusetzen. Hierzu eingesetzte Mittel beziehen sich größtenteils auf Personalbeschaffung, -entwicklung und -beurteilung. Zwar werden in verschiedenen Konzepten des HRM unterschiedliche Modelle/Härtegrade der Machtausübung propagiert, jedoch ändert dies nichts an der Tatsache, dass Lohnabhängige nach wie vor entmündigt werden und schlicht als Kostenfaktoren auftauchen, die es zu optimieren gilt.

Machtinstrumente im Rahmen von Führungsstrategien

Gerne wird als modernes Managementinstrument die so genannte Balanced Score Card (BSC) eingesetzt. BSC will strategische und operative Ziele in der gesamten Hierarchie innerhalb einer Organisation kommunizieren um Zielvereinbarungen umzusetzen. Gerade hier werden partizipative Bestandteile wie Transparenz und Mediation forciert, um Mitarbeiter*innen zu ermuntern, aktiv an Implementierungsprozessen teilzuhaben. Unter dem vorgeschobenen Mantra einer gesellschaftlichen Verantwortung wird Ausbeutung und Herrschaft umformuliert. Im besten Fall gestaltet sich ein „softes HRM" im Gegensatz zu „hartem HRM" so, dass die Chefetagen mit ihren Erfüllungsgehilf*innen ihre Herden mit etwas mehr Zuckerbrot und etwas weniger Peitsche verwalten. In jedem Fall geht es aber darum, Ziele zu formulieren und diese durch gezielte Analyse, Bewertung und Kategorisierung der Mitarbeiter*innen durchzusetzen, um letztlich eine Disziplinierung der Belegschaft zu erwirken. Um die Mitarbeiter*innen, die im betriebswirtschaftlichen Kontext oft nur noch als „Kapazitäten" auftauchen, effizient auf die Zielvereinbarungen einzustimmen, kann man sich laut Managerempfehlung an einer Auswahl von akademischen Disziplinen bedienen. Zu den Herrschaftswissenschaften dieser Pseudologie, auch „Führungsforschung" genannt, zählen unter anderem Psychologie, Soziologie, Ökonomie und auch Geographie. Darüber hinaus liefert der Jargon moderner Managementsekten schön klingende Begriffe, welche die schlimmsten Konsequenzen verharmlosen: Outplacement (berufliches Abstellgleis), Personalfreisetzung (Kündigung), Personalentwicklung (Optimierungszwang), Outsourcing (Massenentlassung).

Die Rolle von Betriebsräten

Obwohl in den vergangenen Jahren Managementtrends, die auf diversen Formen des HRM aufbauen, stark in der Kritik von Gewerkschaften waren, gibt es auch innerhalb von reformistischen Kreisen der Gewerkschaftsbewegung verwirrte Geister, die in Pseudopartizipation wie BSC gewerkschaftliche Handlungsoptionen sehen. Dabei scheuen Managementstrategien in gängigen Publikationen der „Führungsforschung" auch nicht, Betriebsräte für ihre Ziele zu benutzen und sie beispielsweise auf den Einsatz von BSC hinzuweisen. Es gilt als wichtig, auf Probleme von Arbeitnehmer*innen einzugehen und sich um „Lösung der Probleme" zu kümmern. Um Zielvereinbarungen zu erfüllen ist es deshalb aus dem Blickwinkel moderner Managementstrategien sinnvoll sich mit der sozioökonomischen Situation der Arbeiter*innen auseinanderzusetzen, um diese für marktwirtschaftliche Ziele ihrer Organisationen instrumentalisieren zu können. Die unselige Verbindung von Betriebsrat und Management zeigt nicht zuletzt, warum das Prinzip eines Betriebsrats als alleinige geschützte Arbeitnehmer*innenvertretung problematisch ist: Wenn sich der Betriebsrat in die „Top-down" Hierarchie eines Betriebs einreiht und mit der Managementebene kooperiert, stellt sich dieser gegen seine eigentlichen Aufgaben, die Interessenvertretung der Lohnabhängigen. Ein zahmer Betriebsrat kann darüber hinaus als Feigenblatt einer vermeintlichen Mitsprache benutzt werden. Die Kontrolle über die Produktionsmittel verbleibt nach wie vor bei der strategischen Leitung der Chefetage und Unzufriedenheit unter Arbeitnehmer*innen kann über die Managementebene besser zerstreut werden.

Pseudopartizipative Managementstrategien schaden gewerkschaftlichen Handlungsoptionen

Mitarbeiter*innen werden im betriebswirtschaftlichen Sinne als Ressource wahrgenommen, die es zu verwalten gilt. Ziel der Optimierung von Produktivkräften ist die Maximierung der Arbeitseffizienz und die Optimierung der Personalstruktur. Entscheidend aber ist vor allem, dass klassische Aufgaben von Gewerkschaften unter arbeitsrechtlich fragwürdigen Rahmenbedingungen übernommen werden und somit das Selbstbestimmungs- und Verwaltungsrecht von Lohnabhängigen mit Hilfe von Herrschaftswissenschaften beschnitten wird. Letztlich stellt HRM ein Feld dar, dessen einzige Aufgabe es ist, Lohnabhängige zu manipulieren und im Sinne kapitalistischer Produktionsweise bestmöglich auszubeuten zu können. Managementstrategien basieren auf der Annahme, dass Wissen Macht bedeutet. Im Umkehrschluss bedeutet dies für uns Lohnabhängige, dass wir weiterhin der Willkür betriebsbezogener Herrschafts- und Machtausübung ausgesetzt sein werden, wenn wir derartige Manipulationen nicht deuten können. Daher müssen die beschriebenen Managementstrategien analysiert und bekämpft werden, denn sie sind unvereinbar mit emanzipatorischen Ansätzen wie der Selbstverwaltung.

Benjamin Most

Meldungen aus der FAU

FAU Berlin: IKEA-Protest
Im Juni 2014 wurden 24 Arbeiter eines IKEA-Warenlagers im italienischen Piacenza gefeuert. Der Anlass? Im April vergangenen Jahres hatten 40 Kollegen gegen die Suspendierung eines gewerkschaftlich aktiven Kollegen protestiert. Seither kämpfen die Kollegen zusammen mit ihrer Gewerkschaft S.I. Cobas für ihr Recht.
Der Weltkonzern IKEA, der sich gerne den Anschein von Demokratie und Menschenfreundlichkeit gibt, möchte die Bewegung erfolgreicher Kämpfe, in der die ArbeiterInnen immer selbstbewusster werden, brechen und weigert sich deshalb, die entlassenen Arbeiter wieder einzustellen. Die FAU Berlin unterstützte den Aufruf zur Solidaritätskundgebung für die entlassenen Arbeiter des IKEA-Warenlagers und beteiligte sich an Aktionen. Weitere Infos u.a. auf berlin.fau.org.

FAU Hannover: Keine Entfernug des Halim Dener-Wandbildes
Im Sommer 2014 war im Gedenken an den vor zwanzig Jahren in Hannover von einem Polizisten erschossenen kurdischen Jugendlichen Halim Dener ein Wandbild am unabhängigen Jugendzentrums (UJZ) entstanden. Nun fordert die Stadt Hannover die Entfernung des Wandbildes, da es „die öffentliche Sicherheit und Ordnung gefährden würde", wie es in der Pressemitteilung des UJZ heißt. Der Grund dafür dürfte die Verwendung eines Symbols der verbotenen PKK sein. Halim Dener wurde 1994 beim Plakatieren genau dieses Symbols hinterrücks getötet. Daher steht die Verwendung des PKK-Sterns in enger Verbindung mit dem Gedenken an seinen Tod. Die FAU Hannover solidarisiert sich mit dem UJZ, das sich nun mit einer Geldbuße in Höhe von 1000 Euro konfrontiert sieht.

FAU Stuttgart in neuer Lokalität
Die FAU Stuttgart beteiligt sich am neu eröffneten selbstverwalteten Stadtteilzentrum Gasparitsch im Stuttgarter Osten. Sämtliche Treffen und ein Großteil der Veranstaltungen des Syndikats werden zukünftig dort stattfinden. Daher hat sich auch die Adresse der FAU Stuttgart geändert in Rotenbergstr. 125, 70190 Stuttgart. Infos zum Zentrum gibt es unter www.stadtteilzentrum-gasparitsch.org.

»Ich hab den Krieg verhindern wollen.«

Georg Elser - Arbeiter, Antifaschist und Hitlerattentäter

Auf welche Traditionen sollen sich die Lohnabhängigen, Ausgebeuteten und einfachen Leute hierzulande in Bezug auf die Zeit der Naziherrschaft positiv beziehen?

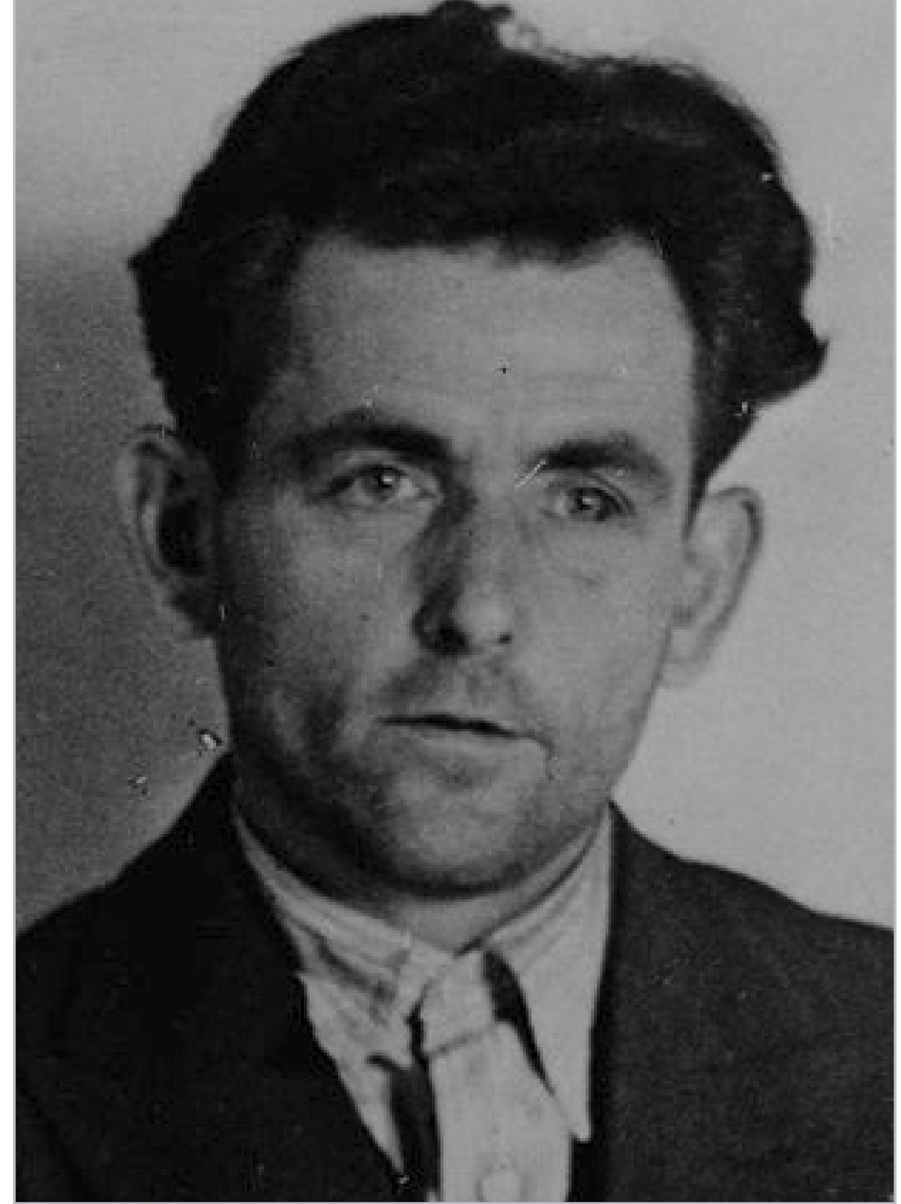
Die bis heute von offizieller Seite gefeierten Widerstandsgruppen aus dem Militär (20. Juli 1944) und der bürgerlichen Studierendenschaft (Weiße Rose) wurden erst aktiv, als sich die Niederlage im Weltkrieg bereits abzuzeichnen begann. Insbesondere das alljährliche Abfeiern des militärischen Widerstandes seitens der staatlichen Behörden und des Politikbetriebs in der Hauptstadt lässt tief blicken. Wer sich das Programm der Verschwörer des 20. Juli einmal genau durchliest, der oder die kann feststellen, dass die Wehrmachtsangehörigen Hitler beseitigen und eine erzreaktionäre Militärdiktatur errichten wollten. In dieser Tradition sieht sich also die politische Elite der BRD...

Da kann es kaum verwundern, dass die illegalen Tätigkeiten der verschiedenen sozialistischen, kommunistischen und anarchistischen Gruppen sowie des Arbeiterwiderstandes in den Betrieben, die praktisch vom ersten Tag der Naziherrschaft an aufgenommen wurden, nicht in das von den Mächtigen gepflegte antikommunistische Bild passen. In der offiziellen Erinnerungskultur der kapitalistisch-bürgerlichen BRD, die sich nach dem Zweiten Weltkrieg erklärtermaßen als Nachfolgestaat Nazideutschlands betrachtete, spiegelte sich ein ungebrochenes Bekenntnis zu den traditionellen deutschen Tugenden. Zudem widerspricht der antifaschistische Kampf der linken Gruppen und der antinazistischen ArbeiterInnen den Ausreden vieler Deutscher nach der Niederlage, Widerstand sei nicht möglich gewesen.

Der lange kolportierten Meinung über die angeblich fehlenden Widerstandsmöglichkeiten in Nazideutschland eindrucksvoll entgegengesetzt ist das Attentat auf Hitler am 8. November 1939. An diesem Abend explodierte eine von dem Schreiner Georg Elser in einer Säule des Bürgerbräukellers[1] in München versteckte Bombe. Bei der Gedenkveranstaltung für die »alten Kämpfer« des 1923 versuchten Naziputsches war neben viel NS-Prominenz und 1500 begeisterten AnhängerInnen auch Hitler selbst anwesend. Die Bombe detonierte exakt zu der von Elser vorgesehenen Zeit um 21:20 Uhr. Das Attentat misslang jedoch, da Hitler wegen schlechten Wetters nicht mit dem Flugzeug, sondern mit der Reichsbahn zurück nach Berlin fahren musste. Er redete deshalb viel kürzer als sonst und verließ den Saal 13 Minuten vor der Explosion des Sprengsatzes. Dieser verwüstete den Saal, tötete acht und verletzte 63 Besucher, davon 16 schwer. Unter den Toten waren sieben Mitglieder der NSDAP.

Jedes Herz ist eine antinazistische Zelle

Einer der Gründe, warum das Attentat des damals 36jährigen Georg Elser bis heute so wenig beachtet wird, liegt in seiner Einzeltäterschaft. Ein einfacher, sozialistischer Arbeiter aus dem württembergischen Königsbronn nahm extra eine schwere Arbeit in einem Steinbruch an, um über Monate hinweg kleine Mengen Sprengstoff abzuzweigen. Im Sommer 1939 zog dieser Antifaschist nach München und mietete in der Stadt eine kleine Werkstatt an. Den Nachbarn gegenüber gab er sich als Erfinder aus und konnte so unauffällig die Bombe und einen Zeitzünder herstellen. Ab Ende August 1939 suchte Elser den Bürgerbräukeller jeden Abend auf, nahm dort zunächst eine einfache Arbeitermahlzeit für 60 Pfennig zu sich und wartete eine günstige Gelegenheit ab, um sich unbemerkt in der Besenkammer verstecken zu können. Dort verharrte er noch mehrere Stunden, bis das Gasthaus abgeschlossen wurde. Insgesamt 30 Nächte lang höhlte er dann in mühevoller, riskanter Kleinarbeit einen Pfeiler aus, um die Bombe darin zu deponieren. Die anfallenden Späne versteckte er in einem zusammengerollten Teppich.



Georg Elser im November 1939



Gedenkplatte am heutigen Gasteig in München

Elser stützte sich bei dem Attentat auf keine Widerstandsgruppe und folgte nur seiner antifaschistischen und antimilitaristischen Überzeugung. Diese Tatsache lässt die weitverbreitete Einstellung des: »man konnte ja nichts tun« durchaus in einem anderen Licht erscheinen. Georg Elser flüchtete nach dem Scharfstellen des Zeitzünders in einem Zug in die Schweiz, wurde jedoch von Grenzbeamten noch vor der der Explosion der Bombe durch einen unglücklichen Zufall festgehalten. Als die Grenzpolizei unter seinem Jackenaufschlag ein Abzeichen des Roten

Frontkämpferbundes (RFB - militanter Selbstschutzverband der KPD) entdeckte, überstellte sie ihn an die Gestapo. Nun verrieten ihn seine wunden, eitrigen Knie, die er sich bei den nächtlichen Arbeiten im Bürgerbräukeller zugezogen hatte. Nach Verhören und Folter verschleppten ihn die Nazis in das KZ Sachsenhausen und überführten ihn später in das KZ Dachau. Die Nazis planten zu einem späteren Zeitpunkt einen großen Schauprozess gegen den Führerattentäter Elser.

Falsche Freunde und echte Gründe

Als eine der ersten internationalen Reaktionen drückte die Sowjetregierung (!) zwei Tage nach der Tat dem deutschen Botschafter Friedrich-Werner von der Schulenburg »ihr Bedauern und ihre Entrüstung über den ruchlosen Anschlag von München, ihre Freude über die glückliche Errettung Adolf Hitlers aus der Lebensgefahr und ihr Beileid für die Opfer des Attentats« aus. Sofort nach dem Attentat begannen die üblichen Spekulationen über Motive und angebliche Auftraggeber des Attentäters. Ähnlich wie schon beim sogenannten Reichstagsbrand im Februar 1933 - den der niederländische Wanderarbeiter und Rätekommunist Marinus van der Lubbe als verzweifeltes Fanal an das (untätige) deutsche Proletariat alleinverantwortlich ausgeführt hatte - beteiligten sich an der Verschleierungstaktik nicht nur die offizielle NS-Propaganda sondern auch die westlichen Geheimdienste sowie die kommunistischen ParteifunktionärInnen.

Neben den Zeugenaussagen von Elsers Verwandten und FreundInnen finden wir in den Verhörprotokollen der Gestapo vom November 1939 die Motive dieses proletarischen Antifaschisten, die ihn zum Attentat auf die Spitzenleute des NS-Regime bewegt hatten. Zunächst waren es die verschlechterten Lebensbedingungen seit der Machtübertragung der bürgerlichen Eliten an die Nazis im Januar 1933:

»So z. B. habe ich festgestellt, dass die Löhne niedriger und die Abzüge höher wurden. [...] Der Stundenlohn eines Schreiners hat im Jahr 1929 eine Reichsmark betragen, heute wird nur noch ein Stundenlohn von 68 Pfennigen bezahlt. [...] Der Arbeiter kann z. B. seinen Arbeitsplatz nicht mehr wechseln, wie er will; er ist heute durch die HJ[2] nicht mehr Herr seiner Kinder.«

Später kamen neben den klassenkämpferischen Argumenten noch Anti-Kriegs-Motive hinzu:

»Die von mir angestellten Betrachtungen zeitigten das Ergebnis, dass die Verhältnisse in Deutschland nur durch eine Beseitigung der augenblicklichen Führung geändert werden könnten. Unter der Führung verstand ich die ‚Obersten', ich meine damit Hitler, Göring und Goebbels. Durch meine Überlegungen kam ich zu der Überzeugung, dass durch die Beseitigung dieser 3 Männer andere Männer an die Regierung kommen, die an das Ausland keine untragbaren Forderungen stellen, ‚die kein fremdes Land einbeziehen wollen' und die für eine Verbesserung der sozialen Verhältnisse der Arbeiterschaft Sorge tragen werden.«

Seinen antifaschistischen und antimilitaristischen Überlegungen ließ Georg Elser auch Taten folgen. Dafür verbrachte er fünfeinhalb Jahre im KZ. Kurz vor der Befreiung durch die US-Armee wurde er am 9. April 1945 im KZ Dachau von der SS durch Genickschuss hingerichtet.

Nichts wird vergessen...

Eine gefühlte Ewigkeit lang wurde Georg Elser nach Ende des Zweiten Weltkriegs als Widerstandskämpfer totgeschwiegen. Erst ab den 1990er Jahren gab es endlich ein gewisses Umdenken. 70 Jahre nach dem Attentat sind 36 Straßen und Plätze in Deutschland nach Elser benannt. In München - am Ort seines Fanals - erinnerten die im Sommer 2008 abgerissenen Georg-Elser-Hallen in der Rosenheimer Straße 134 eine Zeit lang an diesen Antifaschisten. Und seit 1997 trägt ein kleiner und unscheinbarer Platz an der Türkenstraße 68 den Namen des Attentäters.

Immerhin gab die Deutsche Post anlässlich seines 100. Geburtstags im Januar 2003 eine Sondermarke mit seinem Konterfei heraus.

Roman Danyluk

[1] Der Bürgerbräukeller in der Rosenheimer Straße existiert heute nicht mehr. An diesem Ort steht nun das snobistische Kulturzentrum Gasteig.
[2] Hitlerjugend. Nachwuchsverband der NSDAP. Ab 1933 der einzige noch zugelassene Jugendverband.

Die Ukraine hat gewählt – gleich mehrmals

Das Maidan-Parlament

Knapp die Hälfte der Wahlberechtigten in der Ukraine hat am 26. Oktober das erste „postrevolutionäre" Parlament („Rada") gewählt. Die Hauptüberraschung der Wahlen: die Partei des neuen Präsidenten – der Block Petro Poroschenko – landete prozentual nur auf dem zweiten Platz (21,8%) und wurde knapp von der Volksfront (22,1%) des Regierungschefs Arsenij Jazenjuk übertrumpft. Aufgrund der Direktmandate wird der Poroschenko-Block dennoch die größte Fraktion stellen. Poroschenko musste sich in kurzer Zeit eine neue Partei aufbauen. Seine früheren Versuche, eine „gemäßigte linke" Kraft „Solidarnost" zu etablieren (als Poroschenko sich noch vor allem als „Unternehmer mit sozialem Gewissen" präsentierte) sind ad acta gelegt. Der BPP schluckte z.B. die UDAR-Partei von Vitali Klitschko und einige Überläufer aus der Anhängerschaft von der früheren Regierungschefin Julia Timoschenko. Auch Jazenjuks „Volksfront" wird maßgeblich von den Überläufern aus Timoschenkos „Vaterland"-Partei gebildet, die selber nur knapp über die 5-Prozent-Hürde kam (5,6%). Während der BPP zu Friedensverhandlungen steht, proklamiert die „Volksfront" ein härteres Vorgehen gegen die Aufständischen im Osten. Über die Wahlliste der „Volksfont" kamen einige bekannte militante Rechte ins Parlament, wie zum Beispiel Andrij Bilezkij, Andrij Parubij oder Tetjana Tschornowol.

Die überraschend erfolgreiche (11%, vierter Platz) neue Partei „Samopomitsch" (Selbsthilfe) des Lwiwer Bürgermeisters Andrij Sadowyj schreibt sich „christliche Moral", „lokale Selbstverwaltung" und „Solidarität" auf die Fahnen. Die Partei beruft sich auf die Bewegung der Kreditgenossenschaften, die in Galizien vor dem Ersten Weltkrieg und später unter ukrainischen Emigranten in Nordamerika verbreitet war. Neben vielen bekannten Unternehmern ist auch der unter dem Kampfnamen „Semen Sementschenko" bekannte Kommandeur des Freiwilligenbataillons „Donbass" an der Spitze der Parteiliste.

Auf dem fünften Platz landete der Oppositionsblock (9,4%) – eine Sammlung früherer Politiker der „Partei der Regionen" (PR) des gestürzten Präsidenten Wiktor Janukowitsch. Auch eine Stimme der Partei „Starke Ukraine" (3,1%) von Milliardär Serhij Tihipko kann zu den Erben der PR gezählt werden. Von Janukowitsch distanziert man sich zunehmend, geblieben ist die Opposition zum NATO-Beitritt, was in den Augen der neuen Parlamentsmehrheit einem Verrat gleicht. Die PR selber beschloss, die Wahlen zu boykottieren.

Quelle: Wikipedia (User: Vasyl` Babych)

Ausgang der Wahlen in der Ukraine

Den rechten Flügel des Maidan im neuen Parlament vertritt die Radikale Partei Oleh Ljaschkos (7,4%). Der dreifach vorbestrafte Ljaschko unterhält eigene paramilitärische Einheiten und präsentiert sich selber als patriotischen Gegner der Oligarchen und der Korruption. Er verlangt ein hartes Vorgehen gegen die Politiker des Janukowitsch-Lagers und lässt bei Verhören von gefangenen „Separatisten" und „Korruptionären" oft Foltermethoden anwenden. Allerdings wurde Lajschko schon während Janukowitschs Zeit verdächtigt, ein „U-Boot" der Regierung im Oppositionslager zu sein.

Unter der 5-Prozent-Hürde blieben die rechtsradikale „Swoboda" (4,7%) und der „Rechte Sektor" (1,1), aber dank der Direktmandate werden sie mit jeweils sechs bzw. einem Abgeordneten vertreten sein.

Die bis dahin weitgehend unbekannte Allukrainische Agrarische Vereinigung „Zastup", die als Agrar-Lobby-Partei gilt, bekam zwar nur 2,7%, wird aber auch mit einem direkt gewählten Abgeordneten vertreten sein. Die Wahl kann als Ende der parlamentarischen Linken in der Ukraine gelten. Die Kommunistische Partei bekam lediglich 3,9% und kein einziges Direktmandat, der gemäßigte Block der Linken Kräfte der Ukraine scheiterte kläglich mit 0,07%.

Das Maidan-Lager verfügt im Parlament über die absolute Mehrheit, die Regierungskoalition (BPP, VF, Vaterland und einige Parteilose) ist sich einig, dass das Land mit Hilfe von harten Einsparungen vor dem immer noch drohenden Bankrott gerettet werden muss. Die Zahlungen von Renten an die von Aufständischen kontrollierten Gebiete im Osten wurden von Kiew gestoppt. In der Hauptstadt selber wurde mit Hilfe von Sicherheitskräften der am Tag zuvor ausgerufene Streik der Belegschaft des kommunalen Transport-Unternehmens „Kiewpastrans" aufgelöst, wobei sich auch Vertreter der „unabhängigen Gewerkschaft" WPZU gegen den Streik stellten. Grund für den Streik war die Verzögerung der Lohnzahlungen, die seit Monaten andauert. Der Kiewer Bürgermeister Klitschko erklärte die Situation damit, dass die Regierung keine Gelder an die Stadt überwiesen hat.

Wahlen in der „Volksrepubliken"

Am 2. November fanden auch in den nicht anerkannten „Volksrepubliken" von Donezk und Lugansk Parlaments- und Präsidentschaftswahlen statt. Bemerkenswerterweise wurde der Kommunistischen Partei die Wahlteilnahme in beiden „Volksrepubliken" verweigert. Zu den Wahlen für die „Volksräte" durften nur Listen der lokalen Anführer antreten, zwei in Donezk, drei in Lugansk. Die jeweiligen Regierungschefs Alexander Sachartschenko (Donezk) und Igor Plotnizki (Lugansk) wurden zu „Republikoberhäuptern" gewählt. In Lugansk ist auch der Vorsitzende der „Föderation der Gewerkschaften der Luganske Volksrepublik", Oleg Akimow, angetreten. Akimow leitete zuvor die Jugendorganisation der „Partei der Regionen" in Lugansk.

Das Überleben der Bevölkerung im Winter ist in den Rebellengebieten genau wie in der Restukraine nicht gesichert. Die Infrastruktur wurde durch Kämpfe schwer beschädigt. Dennoch wird von der Seite der Rebellen verkündet, dass die Ukraine ohne die Kohle aus dem Donbass erfrieren wird.

Alexander Amethystow

Gerettet und doch verloren?

Gewerkschaften aus der Türkei organisieren internationale Solidarität für kurdische Flüchtlinge

„Wir sind hier nicht für ein bisschen Charity angereist, sondern aus Solidarität." Mac Urata, Delegierter der Internationalen Transportgewerkschaft ITF, muss seinem Ärger Luft machen. Auf der abschließenden Pressekonferenz ihrer Tour durch mehrere Flüchtlingsunterkünfte in Suruç trifft die internationale Gewerkschafter*innen-Delegation auf einige Politiker*innen – und so auch auf den aus Ankara entsandten Gouverneur für die Provinz Sanliurfa. Dieser hat Urata mit seinem betonten Desinteresse an der Situation der säkularen und der jesidischen kurdischen Flüchtlinge in Suruç auf die Palme gebracht. Die meisten der Fragen, die die Gesandten der unterschiedlichen Gewerkschaftsverbände zu den Verhältnissen in den Flüchtlingscamps und den rechtlichen Möglichkeiten der Geflüchteten stellen, reicht der Politiker über sein Handy an Google weiter. Für Urata ein klares Zeichen, mit welcher Kompetenz und Ernsthaftigkeit dieser Regierungsbeamte mit der menschlichen Tragödie Hunderttausender Menschen umgeht, die nun notdürftig in jener Provinz untergekommen sind, für die er gegenüber der Zentralregierung von Ministerpräsident Erdogan verantwortlich ist. Sanliurfa grenzt im Süden an Syrien, und das Camp im Landkreis Suruç, das die Gewerkschafter*innen an diesem 16. Dezember des Jahres 2014 besuchten, liegt nur etwa zehn Kilometer von der seit Monaten hart umkämpften nordsyrischen Stadt Kobani entfernt. In diesem Camp leben etwa 3.800 jesidische Flüchtlinge, verteilt auf 830 Zelte, in bitterster Kälte, auf schlammigem Untergrund. Einige von ihnen waren zuerst aus dem Irak ins kurdische Rojava in Syrien geflohen und mussten nun von dort erneut dem IS entkommen.

Für Urata ist ihre Lage sowie allgemein die Situation kurdischer Flüchtlinge aus Syrien ein politischer Skandal, der weit über die offen nach außen getragene Inkompetenz des Gouverneurs von Sanliurfa hinausgeht. In seinen Augen werden jene, die vor den heranrückenden Milizen des IS aus den kurdischen Gebieten Syriens – von den dortigen revolutionären Kräften „Rojava" genannt – in die Türkei fliehen mussten, gegenüber anderen Flüchtlingsgruppen benachteiligt. Urata spricht die politische Unterdrückung linker Aktivist*innen und insbesondere linker Kurd*innen an: „Eigentlich wollte ich für eine lange geplante Kampagne gegen die Inhaftierung kurdischer Gewerkschafter*innen durch die türkische Regierung hier her reisen. Nur weil sie gewerkschaftlich aktiv und zudem noch kurdisch sind, werden sie von der AKP-Regierung als ‚Terroristen' bezeichnet und willkürlich festgenommen. Doch nun steht unsere Reise aufgrund der von Menschen gemachten humanitären Katastrophe in dieser Region unter einem anderen Stern. Um es mal ganz vorsichtig und so diplomatisch wie möglich auszudrücken: Die Verteilung der staatlichen Hilfe für Flüchtlinge in der Türkei ist intransparent und ungerecht."

Notdürftige Selbstorganisation gegen absichtliches staatliches Versagen

Auf Einladung der linken, in den 70er Jahren revolutionär-sozialistischen, heute dem Selbstbild nach „progressiv-emanzipatorischen" Konföderation türkischer Gewerkschaften DISK (mit heute schätzungsweise 350.000 Mitgliedern) und des Dachverbands der Gewerkschaften für den öffentlichen Dienst KESK sind Mitte Dezember 2014 mehrere Delegierte der internationalen gewerkschaftlichen Zusammenschlüsse ITUC (International Trade Union Confederation) und der ITF (International Transport Workers Federation) sowie ihres europäischen Verbands ETF in den Landkreis Suruç gereist. Als „Fact finding Mission" war das offizielle Ziel der Delegierten, Informationen über die Situation der Flüchtlinge vor Ort zu sammeln und an ihre Gewerkschaften weiterzugeben. Ebenso aber war es das Ziel, bereits auf dieser Reise die politische Situation insbesondere der kurdischen Flüchtlinge dadurch zu verbessern, dass das Verhalten der türkischen Regierung von internationalen Beobachter*innen öffentlich kritisiert wird. In der gleichnamigen Hauptstadt des Landkreises Suruç, in der vor dem Angriff des IS auf Rojava etwa 58.000 Menschen lebten, sind nun 70.000 kurdische Flüchtlinge aus Kobane untergebracht. Der Bürgermeister der Stadt prangerte auf der Pressekonferenz der Gewerkschaftsdelegierten an, seine Stadt erhalte keinerlei finanzielle und materielle Hilfe aus Ankara.

Fortsetzung auf der nächsten Seite

strug·gle ['strʌgl]

Nachrichten von der Klassenfront

Türkei: Repressionen gegen LehrerInnen

Am 20. Dezember demonstrierten mehrere hundert LehrerInnen in Ankara gegen die voranschreitende Islamisierung des staatlichen Bildungswesens. Im Verlauf wurde der friedliche Protestzug von der Polizei hart attackiert, dabei kamen vor allem Pfeffersprays und Wasserwerfer zum Einsatz. Bis zu 100 DemonstrantInnen sollen in Gewahrsam genommen worden sein, darunter auch der Chef der Bildungsgewerkschaft Egitim-Is. Die Behörden begründeten das Vorgehen der Polizeikräfte damit, dass die Versammlung illegal gewesen sei. Seit Erdogans Regierungszeit versucht die staatliche Politik die Präsenz und Relevanz der Religion im öffentlichen Leben der einst deutlich säkulareren Türkei zu stärken – auch im Bildungswesen: Als Beweis dafür gelten den LehrerInnen unter anderem die Aufhebung des Kopftuchverbots an Gymnasien, eine kritische Haltung des Bildungsministeriums gegenüber der Evolutionstheorie, ein 39-prozentiger Anstieg der Zahl jener Schüler, die eine der umstrittenen staatlich-religiösen Imam-Hatip-Schulen besuchen, und die Wiedereinführungsbestrebungen für Osmanisch als Pflichtfach an allen Schulen.

Frankreich: Amazon streikt jetzt auch hier

Nach Deutschland ist jetzt Frankreich dran: Am 22. Dezember – in der heißesten Phase der Vorweihnachtszeit – traten an drei verschiedenen Standorten des Warenversands ArbeiterInnen in einen Streik. Aufrufende Gewerkschaft war die CGT, die mit einer Repräsentationsquote von 40 Prozent auch die stärkste Gewerkschaft im Betrieb darstellt. Gefordert werden hauptsächlich Lohnerhöhungen: Allgemein 100 Euro brutto mehr für die Beschäftigten, ein Grundlohn von mindestens 1700 Euro brutto für untere Lohngruppen sowie eine Erhöhung der (gesetzlich vorgeschriebenen) Transportkostenpauschale auf 25 Euro monatlich. Außerdem geht es um eine Neuregelung der Pausenzeiten. Nach Konzernangaben soll die Streikbeteiligung allerdings schwach gewesen sein und sich kaum in den Umsatzzahlen niedergeschlagen haben. Von der CGT kam es auf der Homepage bisher zu keiner weiteren Stellungnahme bezüglich des Ausstands oder eines weiteren Vorgehens.

Belgien: Ein Land im Ausnahmezustand

120.000 Leute in Brüssel auf der Straße – in einem Land mit 11 Millionen Einwohnern... Obwohl das neue Mitte-Rechts-Bündnis unter Premier Charles Michel erst einen Monat im Amt ist, machten BürgerInnen am 6. November ihrem Ärger gegen dessen Politik in Form einer Großdemonstration Luft. Hauptursache für den Unmut ist die geplante Anhebung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre bei einer gleichzeitigen Reduktion der Bezüge. Am 15. Dezember kam es dann zu einem Generalstreik. An ihm beteiligten sich der öffentliche Dienst, Verkehrsbetriebe aller Art und zahlreiche Privatunternehmen – zudem blieben in etlichen Städten Einkaufszentren geschlossen. Ende Dezember trug schließlich sogar die Verkehrspolizei zum Widerstand gegen die Regierung bei – und das in zweierlei Form: Zunächst sorgte sie durch übereifrige Fahrzeugkontrollen dafür, dass es zu Verkehrsfiaskos kam (betroffene AutofahrerInnen wurden über den Zweck der Maßnahme aufgeklärt); über die Weihnachtsfeiertage bis Neujahr soll wiederum ein Bummelstreik für weiteren Druck sorgen: Es wurde angekündigt, keine Strafzettel zu verteilen. Die Unternehmensverbände stehen derweil hinter der Regierung und prangern das verfassungsrechtlich garantierte Streikrecht an.

Argentinien: Keramikkollektiv jetzt ganz legal

Im südwestlich gelegenen Cutral-Có (Provinz Neuquén) ist es am 19. November zu einer Enteignung der Keramikfabrik Stefani durch das Regionalparlament gekommen: 26 Parlamentarier stimmten für die Maßnahme, nur zwei dagegen. Die Enteignung geschah zugunsten der Beschäftigten, die den Betrieb bereits seit vier Jahren in Selbstverwaltung führen und in der Keramikgewerkschaft SOECN organisiert sind. Die Bedeutung der Legalisierung dieses Projekts war ein wichtiger Schritt, da nun dringend notwendige Investitionen in neue Maschinen getätigt werden können. – Schließlich entwickelte sich der Konflikt aus einer schleichenden De-Facto-Schließung durch die ehemaligen Betreiber, die durch fehlende Instandhaltung und ausbleibende Neuanschaffungen das Unternehmen quasi konkurrenzunfähig gemacht hatten. Neben gewerkschaftlicher Unterstützung genießen die Ex-BesetzerInnen auch einen hohen Rückhalt in der Bevölkerung: 5000 Personen sprachen sich in einem im Juli 2014 durchgeführten Referendum für die – nun erfolgte – Enteignung der Fabrik aus.

Zusammengestellt von der Redaktion Globales



Der Delegierte des internationalen Gewerkschaftszusammenschlusses ITF Mac Urata zu Besuch in einem Flüchtlingscamp nahe der syrischen Grenze

Fortsetzung von Seite 9

Viele der Menschen, deren Häuser in der Schlacht um Kobane zerstört wurden und die aufgrund ihrer Feindschaft gegenüber dem sunnitischen Islamismus des IS durch dessen Milizen mit dem Tode bedroht sind, leben nun dichtgedrängt in Privathäusern und Wohnungen der hilfsbereiten Bevölkerung von Suruç. Doch deren Kapazitäten sind lange erschöpft, und um die Stadt herum sprießen die Flüchtlingscamps aus dem Boden. Ihre Versorgung bewerkstelligen neben lokalen kurdischen Verbänden in erster Linie Gewerkschaften, allen voran DISK und KESK – als einzige wesentliche Akteurinnen aus der Gesamttürkei. Für sie wirkt es wie ein Hohn, wenn sich ausgerechnet Erdogan, der Gewerkschaftsfeind und Gegner des demokratischen Projektes im kurdisch-syrischen Rojava, international mit der Hilfsbereitschaft der Türkei gegenüber den Flüchtlingen aus Syrien in Szene setzt. Sogar die Schulen in den kurdischen Flüchtlingscamps werden von den Gewerkschaften finanziert und betrieben – der ansonsten bis in die Privatsphäre der Menschen hinein so penible türkische Staat hält von „Schulpflicht" oder gar einem „Menschenrecht auf Bildung" in den kurdischen Flüchtlingszentren bisher äußerst wenig.

Angesichts des einsetzenden Winters befürchten die solidarisch aktiven Gewerkschaften nun eine erneute dramatische Verschlechterung der Situation. Die überwiegende Anzahl der in den Camps eingesetzten Zelte sind nicht wasserdicht, die Areale drohen sich zwischen Frost- und Tauperioden in kaltes Sumpfgebiet zu verwandeln. Es gibt fast nirgends in den Camps Strom, und für die flächendeckende Versorgung mit provisorischen Öfen sind es einfach zu viele Zelte. Kurzfristig besteht daher nur die Möglichkeit, durch Sach- oder Geldspenden genügend wasserdichte Planen in das Gebiet zu schaffen, um die Zelte rundherum abzudichten, sowie mit warmer Kleidung, Decken und Schlafsäcken der Kälte entgegenzuwirken. DISK, derzeit in wichtige Konflikte mit dem türkischen Kapital und Staat verstrickt (man kämpft z.B. gegen die lebensbedrohlichen Arbeitsbedingungen im Bergbau oder für die Anhebung des Mindestlohns), wendet erhebliche eigene Mittel auf, um diese Nothilfe bereitstellen zu können. Doch angesichts des sich immer weiter zuspitzenden Dramas des Bürgerkrieges in Syrien und im Irak sind diese Mittel schlichtweg nicht ausreichend, um den in der Türkei Schutzsuchenden helfen zu können. Dabei sind die hilfsbereiten Gewerkschaften gerade für kurdische Flüchtlinge aus Syrien überlebenswichtig geworden – wie auch DISK in mehreren Publikationen kritisiert, sind die durchaus nicht unerheblichen Mittel des türkischen Staates für Flüchtlinge aus Syrien und dem Irak für die große Gruppe der syrisch-kurdischen Flüchtlinge sehr viel schwieriger erreichbar als für andere Flüchtlingsgruppen.

Erdogan spielt mit den Flüchtlingen – und mit dem Feuer

Nicht nur die humanitäre, auch die politische Situation in den Camps ist angespannt. Die internationale Delegation der Gewerkschafter*innen berichtet über die Verbitterung, die ihnen etwa in den Camps entgegenschlug, die hauptsächlich von irakischen Jesidinnen und Jesiden bewohnt werden. Sie sehen seit der Irak-Offensive des IS im August, die vor allem einen Genozid an der jesidischen Bevölkerung zum Ziel hatte, einer düsteren Zukunft entgegen. Diejenigen, die nun in Suruç in den Camps mit Hunger, Krankheit, Verletzungen und der Kälte ihren Kampf ums Überleben führen, sind dem IS buchstäblich in letzter Minute entkommen. Die meisten von ihnen mussten durch die syrisch-kurdischen YPG/YPJ-Einheiten oder von der türkisch-kurdischen PKK gerettet werden, weil sich die mit der Regierung Erdogan eng verbündete irakisch-kurdische Regierung – also diejenige Regierung, die für den Schutz der Jesidinnen und Jesiden zuständig gewesen wäre – unfähig oder unwillig gezeigt hatte, dem IS entgegenzutreten. Mit Not entkamen sie nach einem qualvollen, viele Kilometer langen Fußmarsch durch die Wüste nach Rojava. Von 2011 bis zum Herbst 2014 hatten sich zwei Millionen Menschen aus Syrien und dem Irak in die drei kleinen Kantone im Norden Syriens geflüchtet, in denen die linken politischen Kräfte der dortigen kurdischen Mehrheit ein Gesellschaftsprojekt vorantreiben, das auf Basisdemokratie, Anti-Rassismus und Feminismus basiert. Zwei Millionen geflüchtete Menschen, verteilt auf drei durch den Bürgerkrieg geteilte Gebiete; das kleinste – das Gebiet um Kobane – war bis zum Angriff des IS etwa halb so groß wie das Saarland, der größte Kanton Cizîrê dehnte sich einst höchstens auf ein Gebiet von der Fläche Schleswig-Holsteins aus und schrumpft durch den Vormarsch des IS ebenfalls langsam, aber beständig. Die Flüchtlingssituation ist in Rojava unter den Bedingungen des Bürgerkrieges und des türkisch-nordirakischen Embargos kaum zu bewältigen. Den Jesidinnen und Jesiden, die von linken kurdischen Milizen aus dem Irak nach Syrien gerettet worden waren, blieb nichts weiter übrig, als erneut aufzubrechen – diesmal in die Türkei. Dort sehen sie sich als zwar irakische, aber aus dem kurdischen Syrien eingewanderte Flüchtlinge mit der Diskriminierung durch die türkischen Behörden konfrontiert. Erdogan hat pauschal festgelegt, dass jesidische Flüchtlinge maximal sieben Jahre in der Türkei bleiben dürfen.

Das mag sich zunächst generös anhören – aber nur, wenn man von einer sicheren Niederlage des IS und aller anderen islamistischen Eiferer im Irak ausgeht, was allerdings alles andere als sicher ist. Tatsächlich aber machte Erdogan damit deutlich, dass es für die Jesidinnen und Jesiden aus dem Irak, die in Kontakt mit den linken kurdischen Kräften in Syrien standen, keine langfristige Perspektive in der Türkei gibt. Damit bleiben sie in der Türkei weitgehend rechtlos: Eine Arbeitserlaubnis und Ansprüche gegen den Staat wie etwa ein Schulbesuch der Kinder oder eine medizinische Grundversorgung werden ihnen nach dem Willen der AKP für die Dauer ihres Lebens in der Türkei immer verwehrt bleiben. Sie haben somit keine Perspektive, in der Türkei einem Leben als Ausgegrenzte in ständiger Gefahr der Armut zu entgehen. Und wie ihre einstige irakische Heimat nach jenen willkürlich festgelegten sieben Jahren einmal aussehen soll, steht in den Sternen. Die Unsicherheit, ob der IS und sein gesellschaftliches Umfeld bis dahin wirklich besiegt sind, ist dabei das Eine. Doch das Verhalten der irakisch-kurdischen Regierung gegenüber der jesidischen Bevölkerung im vergangenen Sommer bedeutet für die jesidischen Flüchtlinge in der Türkei vor allem eins: Dass sie auch in einem militärisch gesicherten Nordirak unter Kontrolle der regierenden KDP höchstens eine Existenz als Bürger*innen zweiter Klasse haben werden. Als Jesidin oder Jeside scheint es somit kaum einen Ausweg aus der desaströsen politischen Lage zu geben, ein Leben der Flucht und Diskriminierung leben zu müssen. Die einzige Hoffnung wäre wohl ein Überleben, Stabilisieren und Ausdehnen Rojavas im syrischen Bürgerkrieg – doch auch dies scheint hinsichtlich der politischen und militärischen Situation äußerst unrealistisch. Eine paradoxe Situation, in der eine religiöse Gemeinschaft wie die jesidische, in der patriarchale Strukturen weit verbreitet sind, ihre Hoffnung auf linke, säkulare und feministische Kräfte setzen muss. Der ITF-Delegierte Mac Urata zitiert in seinem Bericht vom Besuch im jesidischen Flüchtlingscamp in Suruç einen Familienvater: „Jesiden haben doch auch ein Recht auf ihr eigenes Leben, oder? Stimmen Sie mir zu? Ankara hat uns sieben Jahre gegeben, doch ich gehe nicht zurück in den Irak. Die kurdische Regierung dort hat uns betrogen. Wie sollen wir mit solchen Vampiren und Monstern leben?"

Urata berichtet auch darüber, dass er die Stimmung im Flüchtlingscamp Arin Mirkan, ebenfalls im Landkreis Suruç, als gefasster und optimistischer erlebte als in Fidanlik, dem jesidischen Flüchtlingscamp. In Arin Mirkan leben etwa 3.000 Flüchtlinge aus Kobane, die meisten von ihnen sind Kinder mit ihren Eltern und Großeltern. Hier zeigen sich die überwiegend säkularen Kurdinnen und Kurden kämpferisch und siegesgewiss. Kobane geht ihnen nicht nur als Name ihrer Heimat, sondern auch als Kampfformel über die Lippen – die mediale Aufmerksamkeit hat die Stadt längst zu einem Symbol sowohl für den IS wie auch die kurdischen Kräfte werden lassen. Urata wundert sich darüber, wie der Verlust und die weitgehende Zerstörung der eigenen Stadt derart selbstbewusst aufgenommen werden. Die syrischen kurdischen Flüchtlinge scheinen – zumindest in diesem Fall – in der überwiegend kurdischen türkischen Grenzregion weniger Zukunftssorgen als die ihr Schicksal objektiv teilenden jesidischen Flüchtlinge aus dem Irak zu haben. Die Bewegung, die sich in Rojava durchsetzen konnte, ist auch in der Türkei stark, und auch viele nicht kurdische Türkinnen und Türken können sich für sie begeistern oder zumindest Solidarität entwickeln. Syrische Kurdinnen und Kurden werden daher zwar politisch von Ankara diskriminiert, doch ausgegrenzt fühlen sie sich nicht. Gerade dies dürfte Erdogan ein erhebliches politisches Ärgernis sein. Die türkischen Gewerkschaften, die sich für die kurdischen Flüchtlinge einsetzen, dürfen sich wohl auf einige Repressionen gefasst machen. Doch die sind sie bereits seit Jahrzehnten gewohnt.

Marcus Munzlinger

„Von da an hat dich die Polizei in ihrer Falle“

Interview mit der kubanischen Sexarbeiterin Maritza

Eine Basiserzählung der kubanischen Staatsideologie ist die Überwindung von Glücksspiel und Prostitution im Zuge der sozialistischen Revolution. In der Zeit von 1902 bis 1959, in der Kuba eine Art inoffizielles US-Protektorat war, galt Kuba als „das Casino und Bordell der Karibik“. Der Fortschritt, den der Sozialismus der kubanischen Gesellschaft gebracht hat, soll sich in der staatlichen Deutung daher folgerichtig in der politischen Unabhängigkeit der Nation und in der ökonomischen Unabhängigkeit von diesen Wirtschaftszweigen ausdrücken. Wie mit dieser Ideologie ein absurdes Verhältnis zwischen Polizei und SexarbeiterInnen einhergeht, die es auch im sozialistischen Kuba immer gab, erzählt Maritza im Interview mit der Bloggerin Sandra AbdAllah-Alvarez Ramirez. Der folgende Text ist im April 2014 in spanischer Sprache auf Sandras Blog „Negra Cubana tenia que ser“ erschienen. Mit diesem Blog thematisiert die Internetaktivistin Rassismus, Sexismus und Homophobie in der kubanischen Gesellschaft, aber auch im gesamten lateinamerikanischen und karibischen Raum sowie in Europa. Sandra wohnt seit einigen Jahren in Hannover.

Von negracubanateniaqueser.com*: Dass es auf Kuba so genannten „kommerziellen Sex“ gibt, ist nichts Neues. Allerdings wird im Diskurs über Prostitution heute mit allerlei besonderen Argumenten gefochten. Sie gehen von der Beschuldigung der Frauen als unmoralisch bis hin zu der Theorie, die Regierung wolle damit gegen die Wirtschaftskrise vorgehen. Welche Sichtweise auch vorherrschen mag, über Prostitution wird immer offener auf der Insel gesprochen. JournalistInnen und BloggerInnen berichten darüber, und auch in der zeitgenössischen kubanischen Kunst und Musik wird die Prostitution thematisiert.*

Hier nun ein Interview mit Maritza, einer jungen Kubanerin, die seit ungefähr einem Jahr in Europa lebt. Sie verließ die Insel auf der Suche nach „einem besseren Leben“.



Die Journalistin Sandra Abd'Allah-Alvarez Ramírez betreibt den Blog negracubanateniaqueser.com*, ist bei den Global Voices aktiv und hat bei dem selbst organisierten Radio Flora in Hannover eine kubanische Kultursendung*

Maritza, worum geht es Deiner Meinung einer Hure (jinetera), die sich mit einem Touristen einlässt: Um ihr Leben auf Kuba – oder darum, das Land zu verlassen?

Also, normalerweise wollen sie einfach für den Dienst, den sie bereitstellen, bezahlt werden, es geht um Geld, dafür arbeiten sie ja. Aber natürlich kommt es vor, dass solch ein Arbeitsverhältnis die Perspektive bieten kann, ins Ausland zu gehen, als Ehefrau, durch eine Einladung oder durch einen Arbeitsvertrag. Gerade die gebildetsten Huren suchen nach einer solchen Option.

Auf Kuba ist Prostitution nicht direkt verboten, aber trotzdem werden die Frauen etwa in die Villa Delicias (Haus der Wonne) eingesperrt, ein sogenanntes „Zentrum für die Sicherheit von Frauen“. Was bedeutet es für eine Frau, dorthin zu kommen?

Es wird im Ernst so dargestellt, als ob die Prostitution auf Kuba nicht verboten wäre? Darüber kann ich nur lachen. Wenn eine Frau jung und hübsch ist, ist es für sie unmöglich, Hand in Hand mit einem ausländischen Mann die Straße entlang zu laufen, ohne dass die Polizei sie anhält, belästigt und sie nötigt, sich auszuweisen. Und wenn es dabei bleibt, hast du noch Glück gehabt. Oft zerren sie dich in ihr Auto, bringen dich auf die nächste Wache, und dort verbringst du wirklich eine lange und sehr unangenehme Zeit. Außerdem besteht die Gefahr, dass sie dir eine Verwarnung aushändigen, wegen „Belästigung von Touristen“.

Glaubst Du, dass ein Ort wie die Villa Delicias den Frauen hilft, von der Prostitution loszukommen? So wird es ja behauptet: Die Frauen würden dort „lernen, sich nicht zu prostituieren“.

Ich glaube, an einen Ort wie diesen verschleppt zu werden, ist so ziemlich das schlimmste, was einer Frau passieren kann, vor allem jungen Frauen. Zum Glück war ich selbst nie dort, aber vielen Freundinnen von mir ist dieses Schicksal widerfahren. Ich glaube nicht, dass es ihnen irgendwas gebracht hat. Davon ab sollten sie frei sein, mit ihrem Körper zu machen, was sie wollen. Mir geht es aber um die Situation auf der Straße, von der vor allem korrupte Polizisten profitieren. Sie können willkürlich hinschauen oder weggucken und führen sich wirklich dreist auf. Das ist für sie ein sehr einträgliches Geschäft. Sie leben von den Huren und von den Zuhältern. Sie gehören zu dem Business genauso dazu, sind kein bisschen besser, vielleicht sogar schlimmer. Das einzige, was sie unterscheidet, ist, dass sie Uniform tragen und ihren Nutzen daraus ziehen.

Gibt es da etwas Bestimmtes, das Du erzählen willst?

Also, da gibt es einiges, aber besonders deutlich wird die polizeiliche Willkür in einer Anekdote aus dem Jahr 2006. Es war Samstag, und wir waren eine Gruppe von Freundinnen und Freunden, die nachts in El Vedado ausgehen wollten. Wir waren gerade in der Calle 0, direkt am Eingang zum Restaurant Wakamba, als in dieser Gegend eine Spezialoperation der Polizei stattfand. Sie setzten eine Freundin von mir, die mit einigen anderen gerade ankam, fest und wollten, dass sie sich ausweist. Plötzlich, ohne jede Begründung, stießen sie sie in einen Polizeibus, einen von der Sorte, die geschlossen sind und keine Lüftung haben. Sie transportierten sie in die Polizeiwache Zapata y C ab, die auch in El Vedado liegt, aber mit ihr noch eine ganz zufällig dort stehende Gruppe an jungen Frauen. Dafür gab es nicht den geringsten Grund, sie hielten sich noch nicht mal in der Nähe von Touristen auf. Sie alle wurden noch in derselben Nacht in die Villa Delicias gebracht. Meine Freundin blieb zwei Tage verschwunden, bis ihre Mutter nach ihr suchte. Die Polizei hatte sie in Häftlingskleidung gesteckt und wollte sie nicht freilassen. Damit war sie von nun an in großen Schwierigkeiten. Wenn du einmal einen Fuß in diesen Ort gesetzt hast, auch wenn es ja nur „für einen Plausch“ war, wie sie es bei meiner Freundin behauptet haben, gibt es eine Akte über dich, und von da an hat dich die Polizei in ihrer Falle.

Einleitung und Übersetzung: Marcus Munzlinger

Arbeitskämpfe von Landarbeitern in Südafrika

Die CSAAWU bittet um Spenden!

In den kommenden Monaten wird die südafrikanische Gewerkschaft CSAAWU eventuell gezwungen sein, aufzuhören. Die CSAAWU hatte sich entschieden, die Rechte der Farmarbeiter zu verteidigen, die bei den Aufständen 2012/13 gekündigt worden waren. Sie vertritt etwa 100 von ihnen. Die CSAAWU brachte die Kündigungen vor Gericht. Es war das erste Mal seit 1994, dass Farmarbeiter mit Hilfe einer Gewerkschaft vor dem Arbeitsgericht Klage einreichten.

Das Arbeitsgericht sprach verheerende Urteile für die gekündigten Arbeiter und ihre Gewerkschaft. Der Richterspruch verurteilte einzelne Offizielle der Gewerkschaft wegen der Unterstützung des Streiks, da ihr Verhalten als rücksichtslos und unverantwortlich bewertet wurde. In zwei Fällen wurden der Gewerkschaft mit der Niederlage hohe Kosten auferlegt. Während die CSAAWU einen hohen Preis für die Unterstützung der Aufständischen zahlen musste, glauben wir immer noch fest daran, dass es niemals falsch sein kann, die Streiks der Farmarbeiter gewerkschaftlich zu unterstützen. Erst recht, wenn es um die verwundbarsten Arbeiter geht, die sich gegen ihre ausbeuterischen Verhältnisse wehren.

Die CSAAWU bittet um Spenden, da die Handlungsfähigkeit der kleinen Gewerkschaft durch die bereits verlorenen Proteste bedroht ist. Alle Informationen zum Konflikt sind der Homepage zu entnehmen: csaawu.alwaysdata.net

Warum die Türen offen bleiben sollten: Über die CSAAWU

Die Gewerkschaft wurde im Jahr 2006 gegründet und ist eine der wenigen in Südafrika, die die schlechten Arbeits- und Lebensbedingungen der Farmarbeiter mit aktiver Organisation verbessern will. Die CSAAWU organisiert Arbeiter in der Provinz „Westkap“ in Südafrika, einer reichen agrarischen Region, die einen bedeutenden Teil des Gesamtanteils des Agrarsektors am südafrikanischen BIP ausmacht. Gleichzeitig sind die Farmarbeiter Südafrikas einer der am geringsten organisierten Berufsstände im Land. Die Raten liegen unter fünf Prozent, und ihnen wurde auch historisch einer der geringsten Löhne gezahlt. In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich die Situation für diesen Teil der Arbeiterschaft sogar noch verschärft – durch Outsourcing und Zwangsräumungen der Arbeiter aus ihren Farmen.

Die sozialen Strukturen auf den Farmen in Südafrika sind oft eingebettet in ein System von rassistischem Patriarchat, das seit Hunderten von Jahren besteht. So werden zum Beispiel die Arbeiter auf Weinfarmen üblicherweise mit Alkohol bezahlt, was sie in ein weiteres Abhängigkeitsverhältnis bringt. Die CSAAWU versucht, die Arbeiter untereinander zu solidarisieren, damit sie diese Strukturen gemeinsam selbst aufbrechen können.

Bearbeitet durch: Michael Rocher

Spendeninformationen:

Einzelspenden sind direkt möglich über die Indiegogo *www.indiegogo.com/projects/keep-csaawu-doors-open-phase-one*
Seite der Kampagne oder durch Direktüberweisungen auf das Konto der CSAAWU
(Bank: Standard Bank;
Kontonummer: 072003596;
Kontoinhaber: CSAAWU;
Branch name: Tyger Manor;
Branch code: 050410;
SwiftCode: SBZAZAJJ).

Ihr könnt euch aber auch an der **Sammelspende der FAU** beteiligen.
Die FAU wird die Spenden bis zum **31. Januar 2015** für die CSAAWU sammeln und diese dann gemeinsam überweisen.
Die Kontodaten dafür lauten:
Freie Arbeiterinnen Union
Postbank Hamburg
BIC: PBNKDEFF / IBAN:
DE94200100200096152201
Betreff: CSAAWU

Himmel oder Hölle?!

Der Mindestlohn ist da

Materialien und Veranstaltungen:

Über die FAU Düsseldorf könnt ihr einen Flyer zum Thema Mindestlohn beziehen. Alle notwendigen Informationen dazu findet ihr auf www.fau-duesseldorf.org

Die FAU Düsseldorf lädt auch zu Informationsveranstaltungen zum Thema ein. Natürlich könnt ihr auch einfach zur syndikalistischen Erstberatung kommen. Alle Termine finden sich ebenfalls auf www.fau-duesseldorf.org

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in der Bundesrepublik Deutschland das Mindestlohngesetz. Arbeiter*innen, die in den „Genuss“ dieses Gesetzes kommen, sollen seit Jahresbeginn nicht weniger als 8,50 Euro pro Stunde verdienen. Und obwohl das ein Armutslohn ist, der direkt in die Altersarmut führt, sollen trotzdem fast vier Millionen Beschäftigte bundesweit davon profitieren, also mehr verdienen als vorher!

Kleiner Blick nach Europa...

Mit der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes ist die BRD nun der 22. Staat in der Europäischen Union, der einen branchenübergreifenden Mindestlohn eingeführt hat. Im Vergleich zu Irland (8,65 Euro), den Niederlanden (9,07 Euro), Belgien (9,10 Euro), Frankreich (9,53 Euro) und Luxemburg (11,10 Euro) ist der hiesige Mindestlohn vergleichsweise niedrig. Deutschland bleibt also weiterhin ein Billiglohnland. Die genaue Ausgestaltung der Gesetze ist jedoch sehr unterschiedlich. Oft gibt es Altersdiskriminierung, d.h. dass Beschäftigte unter 18 Jahren keinen Anspruch auf Mindestlohn haben oder einen niedrigeren als ältere bekommen. Es gibt auch Gesetze, die anhand der Ausbildung bzw. Qualifikation diskriminieren. Beispielhaft sei hier Luxemburg erwähnt. Hier gelten folgende Mindestlöhne:

- 15-17 Jahre: 8,33 Euro
- 17-18 Jahre: 8,88 Euro
- ab 18, unqualifiziert: 11,10 Euro
- ab 18, qualifiziert: 13,33 Euro

...und in die Geschichte

Mindestlöhne gibt es seit es Gewerkschaften gibt. Zahlreiche Streiks waren sogenannte Lohnstreiks, also Streiks bei denen festgelegt wurde, dass nicht weniger als ein von den Arbeiter*innen festgelegter Lohn pro Stunde oder Stück gezahlt werden soll. Anfangs setzten die Arbeiter*innen diese Mindestlöhne nur in einzelnen Betrieben durch, später in ganzen Branchen einer Region oder innerhalb eines Staates. Dabei wurde jedoch in der Regel nicht die Forderung nach gesetzlichen Regelungen laut. Aber schon im 19. Jahrhundert reagierten die Regierungen im Kampf gegen die Arbeiterbewegung unter anderem auch mit der Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen. Das Ziel war es, so die schlimmste Armut ein wenig einzudämmen, in der Hoffnung, das sich die Arbeiter*innen nicht mehr gezwungen sahen sich zu organisieren. Im Nachkriegsdeutschland herrschte erstaunlich lange Einigkeit in der Ablehnung eines gesetzlichen Mindestlohnes. Noch 2008 schrieben **N. Bovensiepen** und **A. Hoffmann** in der *Süddeutschen Zeitung* unter der Schlagzeile „Die Karriere eines Ungeliebten“: „Noch vor einigen Jahren lehnten ihn alle ab. Die Oberen in der SPD, die Gewerkschaftsbosse, die führenden Wirtschaftsexperten, Unionspolitiker und Arbeitgeber sowieso. Wer das Wort Mindestlohn in den Mund nahm, galt schon als Kommunist.“ Die sozialpartnerschaftlichen Verbände haben den gesetzlichen Mindestlohn früher sicher nicht nur abgelehnt, weil sie nicht in den Verdacht geraten wollten „Kommunisten“ zu sein. Lange war klar, dass sich der Staat nicht in die Tarifautonomie zwischen Bossen und Gewerkschaften einzumischen hat. Tarifflucht der Bosse und schlechte Tarifverträge der sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaften, die in vielen Branchen ganz einfach keine Durchsetzungskraft mehr haben, führten allerdings zu einem Umdenken in den Verbänden. Im Bewusstsein der eigenen Schwäche (die so natürlich nie öffentlich zugegeben wurde) appellierten die Spitzen schon bald an die Parteien und Regierungen einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen. Die Bereitschaft in den Parteien, dies auch tatsächlich zu tun, hat sicherlich viel mit der Weltwirtschaftskrise und der Situation in Europa zu tun. Rühmt sich doch die Regierung seit mehreren Legislaturperioden, dass die Krise an der BRD mehr oder weniger folgenlos vorbeigeht. Und die relative Ruhe im Staat, zumindest was soziale Proteste angeht, soll auch weiterhin erhalten bleiben. In diesem Sinne hoffen wohl nicht wenige Politiker*innen, dass das Mindestlohngesetz zur Stabilität beiträgt.

Für wen gilt der Mindestlohn?

Theoretisch gilt er für alle Arbeiter*innen, ganz unabhängig von der Nationalität, dem Aufenthaltsstatus, dem Geschlecht, dem Alter (also auch für Rentner*innen!) oder der Religion, und er gilt theoretisch für alle Branchen und alle Beschäftigungsverhältnisse inklusive der kirchlichen und, beispielsweise für Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft, unabhängig davon ob man nun für ein „deutsches“ oder ein „ausländisches“ Unternehmen arbeitet. Wer weniger als 70 Tage (ab 2019 50 Tage) im Jahr arbeitet und wer nicht mehr als 450 Euro/Monat verdient, behält den Lohn ohne weitere Abzüge, also brutto = netto. Die monatliche Arbeitszeit darf in diesem Fall maximal 52 Stunden betragen. Wer mehr arbeitet gerät in die sogenannte „Gleitzone“ und kommt bis zu einem Verdienst von 850 Euro im Monat in den Genuss verminderter Abgaben für die Sozialversicherungen, welche vom Lohn abgezogen werden.



Mindestlohnkitt – damit du siehst was du davon hast

Zahlen im Überblick[1]:

Mindestlohn ab 01.01.2015: 8,50 Euro / pro Stunde für alle[2]
Zeitungszusteller*innen[1] ab 01.01.2015: 6,375 Euro / pro Stunde
Zeitungszusteller*innen ab 01.01.2016: 7,225 Euro / pro Stunde
Zeitungszusteller*innen ab 01.01.2017: 8,50 Euro / pro Stunde
Zeitungszusteller*innen ab 01.01.2018: jetzt sollen auch sie den vollen Mindestlohn bekommen.

Abweichung nach unten durch Tarifverträge:

- Friseur*innen: bis 07.2016: 8,00 Euro (West), 7,50 Euro (Ost)
- Fleischindustrie West und Ost: 8,00 Euro
- Land- und Forstwirtschaft und Gartenbau
  West ab 01.01.2015: 7,40 Euro, ab 01.01.2016: 8,00 Euro,
  im Osten (einschließlich Berlin) ab 01.01.2015: 7,20 Euro
  und ab 01.01.2016: 7,90 Euro
- Leiharbeit/Zeitarbeit Ost, (einschl. Berlin): 7,86€bis 04.2015
- Textil- und Bekleidungsindustrie: Ost 7,50 Euro ab 01.01.2015, 8,25 Euro ab 01.01.2016, 8,75 Euro ab 01.11.2016
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft Ost, (einschl. Berlin): 8,00 Euro bis 07.2016

Am 01.01.2018 endet die dreijährige Übergangszeit, in der tariflich vom Mindestlohn nach unten Abgewichen werden kann.

Zum 01.01.2018 sollen alle3 Mindestlohnarbeiter*innen eine Lohnerhöhung bekommen.

Minijobber*innen: Ihr könnt jeden Monat 52 Stunden und 30 Minuten arbeiten. Dann verdient ihr 446,25 Euro und könnt den Lohn netto für brutto behalten.

1-Euro-Jobber*innen und Gefangene haben keinen Anspruch auf den Mindestlohn, da sie keine Arbeitsverträge haben bzw. weil ihre Arbeit angeblich der „Wiedereingliederung“ dient.

Anmerkungen:

[1] soweit zur Zeit bekannt und ohne Gewähr
[2] zahlreiche weitere Ausnahmen werden im Artikel beschrieben
[3] Mit Ausnahme der Zeitungszusteller*innen, die so weiterhin gesetzlich geregelt Arbeiter*innen zweiter Klasse bleiben

Ausnahmen und...

Tatsächlich gibt es aber eine ganze Reihe von Ausnahmen:

- Bis zum 31.12.2016 können Arbeiter*innen, die unter einen allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag fallen, weniger als den Mindestlohn bekommen. Laut *mindestlohn.de* weichen unter anderem die Tarifverträge bei **Friseur*innen** (bis 7/2016: 8,00 Euro West, 7,50 Euro Ost), der **Fleischindustrie** (West und Ost 8,00 Euro), in der **Land- und Forstwirtschaft** und im **Gartenbau** (im Westen 2015 noch 7,40 Euro, 2016 dann 8,00 Euro, im Osten einschließlich Berlins 7,20 Euro bzw. 7,90 Euro), für **Leiharbeit bzw. Zeitarbeit** (Ost einschließlich Berlin 7,86 Euro bis April 2015), in der ostdeutschen **Textil- und Bekleidungsindustrie** (7,50 Euro in 2015, 8,25 Euro bis Oktober 2016, danach 8,75 Euro) und für **Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft** (Osten einschließlich Berlin 8,00 EUR bis Juli 2016) nach unten ab.
- Wer jünger als 18 Jahre und ohne Berufsabschluss ist, bekommt keinen Mindestlohn.
- Für Freie Mitarbeiter*innen gilt ebenfalls kein Mindestlohn
- Wer „langzeitarbeitslos“ war, muss in den ersten 6 Monaten keinen Mindestlohn bekommen. Da heute Probearbeitszeiten von sechs Monaten die Regel sind und die Bosse einen innerhalb dieser Zeit ohne Begründung feuern können, ist zu erwarten, dass der Mindestlohn nicht dazu führen wird, dass mehr Menschen einen festen Job bekommen, sondern vielmehr, dass es in einigen Branchen bei bestimmten Tätigkeiten zu einem regelrechten Drehtüreffekt kommen wird.
- Auszubildende erhalten ebenfalls keinen Mindestlohn. Dein Lohn als Azubi wird weiterhin durch das Berufsbildungsgesetz geregelt.
- Pflichtpraktika, also insbesondere solche Praktika, die verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Bestimmung sind, dann gilt kein Mindestlohn.
- Freiwillige Praktika, die nicht länger als drei Monate dauern, wenn sie der Berufsorientierung dienen (Orientierungspraktika) oder ausbildungs- bzw. studienbegleitend geleistet werden, sind ebenfalls vom Mindestlohn ausgenommen.
- Zudem findet das Mindestlohngesetz keine Anwendung auf Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III und Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz.

...Sonderregelungen

Die Sonderregelungen degradieren einige der Niedriglohnarbeiter*innen zu Niedriglohnarbeiter*innen zweiter Klasse. So z. B.:

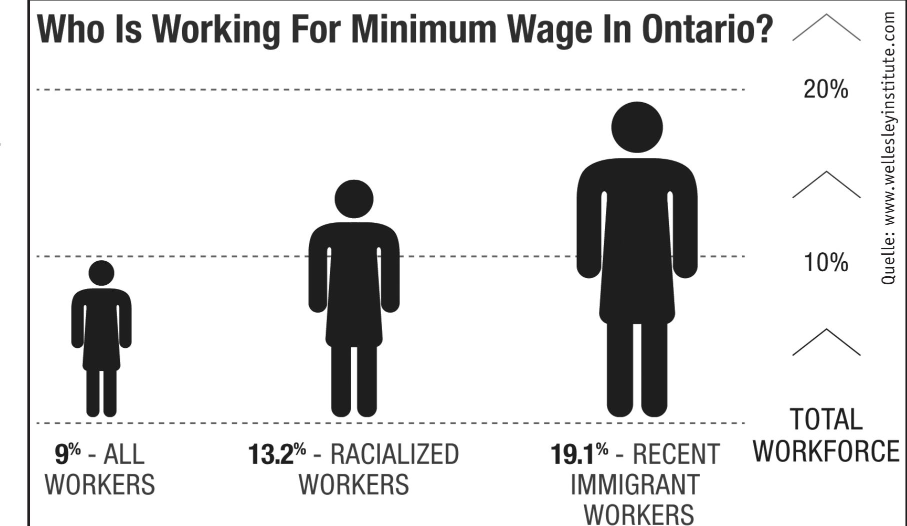
- Zeitungszusteller*innen, für die eine stufenweise Einführung vereinbart ist. Ab 2015 erhalten sie 75 Prozent, ab 2016 85 Prozent des geltenden Mindestlohns und erst ab 2017 bekommen sie 8,50 Euro. Da zum 1. Januar 2017 auch eine Anpassung des Mindestlohns stattfinden soll, ist klar, dass Zeitungszusteller*innen auch dann weniger bekommen sollen. 2018 sollen sie dann den von der Mindestlohnkommission beschlossenen Mindestlohn ohne Einschränkung bekommen.
- Außerdem wurde für Branchen, deren Löhne bisher deutlich unter 8,50 Euro liegen, eine dreijährige Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2017 eingeräumt. In dieser Zeit können ausgerechnet die Branchen, in denen es besonders notwendig wäre den Mindestlohn, zu haben, davon nach unten abweichen, also noch weniger als die 8,50 Euro zahlen. Diese Möglichkeit haben alle Bosse in Branchen in denen es einen allgemein verbindlichen Branchenmindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gibt. Im Klartext: Die sozialpartnerschaftlichen Verbände können mit ihren Tarifverträgen bis 2018 von Mindestlohn nach unten abweichen.

Wer seine Rechte kennt...

Viele Bosse werden versuchen, den Mindestlohn zu unterlaufen. Schon seit einigen Monaten bieten diverse „Anbieter" spezielle Seminare für Bosse, in denen sie erklären mit welchen Methoden sie den Mindestlohn umgehen können. Zu den angeratenen Praktiken gehören unter anderem:

- Unbezahlte Überstunden
- Umwandlung von Stellen und Vergabe an Freie Mitarbeiter*innen oder an „Werkverträgler"
- Kürzung der Arbeitszeit
- Nichtbezahlen von Bereitschaftsdiensten/Rufbereitschaft
- Anrechnung von Zuschlägen und sonstigen Leistungen auf den Mindestlohn
- Nichtbezahlung von Wegezeiten
- Verzichtserklärungen

Fast alle diese Praktiken sind illegal. Überstunden sind grundsätzlich mit mindestens 8,50 Euro zu vergüten, oder es muss ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt werden. Bestehende Arbeitsverhältnisse dürfen grundsätzlich nicht zur „freien Mitarbeit" umgewandelt werden. Bei Werkverträgen gilt außerdem noch laut MiLoG §13 die Haftung des Auftraggebers, zumindest theoretisch.



*Mindestlohn: Betroffen sind vor allem Migrant*innen und rassistisch ausgegrenzte Arbeiter*innen*

Bereitschaftsdienste sind in jedem Fall Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz). Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom November 2014 deutet stark darauf hin, dass Bereitschaftsdienste mit mindestens 8,50 Euro bezahlt werden müssen (*Az. 5 AZR 1101/12*). Anders sieht das mit der Rufbereitschaft aus. Es ist daher auch möglich, dass Bosse versuchen werden Bereitschaftsdienste in Rufbereitschaft umzuwandeln. Aber: Rufbereitschaft liegt nur vor, wenn man sich nicht an einem vom Boss bestimmten Ort bereithalten muss, um bei Bedarf unverzüglich die Arbeit aufzunehmen.

Die Anrechnung von Zuschlägen und sonstigen Leistungen ist ein weites Feld. Sicher ist heute nur, dass Zuschläge für besondere Arbeitszeiten, insbesondere Sonntags-, Nacht- oder Schichtzuschläge, Zuschläge für besondere Arbeitsanforderungen wie z.B. Schmutz- oder Gefahrenzulagen, Akkord- und Qualitätsprämien, vermögenswirksame Leistungen und Trinkgelder auf gar keinen Fall auf den Mindestlohn angerechnet werden dürfen. Unklar ist die Situation bei Einmalzahlungen und Zulagen (wenn sie an keine gesonderte Leistung gebunden sind), bei Überstundenzuschlägen, dem dreizehnten Monatsgehalt, Jahresendbonus, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Verpflegung, Unterkunft usw. Alle diese Punkte werden wohl erst in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt und schlussendlich vor Gericht endgültig geklärt werden. Das Nichtbezahlen von Wege-/Fahrzeiten ist nur im Rahmen der allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen möglich. So ist zum Beispiel die Fahrt zur Arbeit keine Arbeitszeit, die Fahrt von Kunde A zum Kunden B jedoch schon und muss demnach mit dem vollen Mindestlohn bezahlt werden. Verzichtserklärungen, Arbeitsverträge und andere Formen von Übereinkünften und Absprachen, egal ob mündlich oder schriftlich, die das Ziel haben weniger als 8,50 Euro pro Stunde zu vereinbaren, werden durch den §3 des MiLo-Gesetzes pauschal für unwirksam erklärt. Im gleichen Paragraphen wird darüber hinaus sogar die Verwirkung des Anspruches ausgeschlossen(!). Normalerweise gibt es eine Verjährungsfrist von drei Jahren (BGB), die durch Tarifverträge verkürzt werden kann (meistens auf drei Monate). Diese Fristen verneint das MiLoG ausdrücklich, so dass selbst nach mehr als drei Jahren noch Lohnansprüche geltend gemacht werden könnten.

Und wer kontrolliert, dass der Mindestlohn auch gezahlt wird?

Laut Gesetz liegt obliegt die Kontrolle ob die Mindestlöhne gezahlt werden der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung. Die sozialpartnerschaftlichen Verbände wollen dies im Großen und Ganzen auch dort belassen. Lediglich in der Zeit vom 1.1.2015 bis zum 31.3.2015 planen sie eine Info-Hotline einzurichten.

Die Syndikate der FAU-IAA sind natürlich jederzeit ansprechbar. Gemeinsam können wir überlegen wie wir euren Boss dazu bekommen euch zumindest den Mindestlohn zu zahlen. Im Zweifel und wenn alle Stricke reißen unterstützen euch die Syndikate auch beim Gang zum Arbeitsgericht. Falls ihr euch wegen eventueller Nachzahlungen an die Sozialversicherungsträger unsicher seid, hilft vielleicht der Hinweis darauf weiter, dass, nach § 28 des SGB IV, der Boss bei einer Nachforderung der Sozialversicherungsbeiträge den so genannten Gesamtsozialversicherungsbeitrag zahlen muss – also nicht nur den Arbeitgeberanteil, sondern auch den Arbeitnehmeranteil. In den kommenden Monaten heißt es auf jeden Fall wachsam sein und sich organisieren. Denn mit dem Mindestlohn ist es wie mit anderen Rechten (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlter Urlaub...): Wer sie nicht aktiv einfordert und notfalls auch gegen den Widerstand der Bosse durchsetzt, dessen Rechte stehen nur auf dem Papier und sind die Tinte nicht wert.

Rudolf Mühland



*Die Mehrzahl der Mindestlohnarbeiter*innen sind Frauen, sie arbeiten überwiegend Vollzeit und werden automatisch in der Altersarmut landen*

KULTURGUERILLA

Mannheims „andere“ Arbeiterbewegung

Aus der eigenen Geschichte lernen

FAU Mannheim (Hg.): Mannheims „andere“ Arbeiterbewegung
Beispiele eines lokalen Arbeiterradikalismus.
Verlag *Edition AV*, Lich.
ISBN 978-3-86841-108-9.
163 Seiten, 14,80 Euro

Die FAU Mannheim hat ein Lesebuch zur Geschichte der lokalen Arbeiterbewegung herausgebracht. Ein Interview mit den HerausgeberInnen.

Wie seid ihr auf die Idee für das Buch gekommen? Was war der Ausgangspunkt?

Die FAU Mannheim hat 2013 mit vielen anderen regionalen Gruppen eine alternative Veranstaltungsreihe zu der Baden-Württemberger Landesausstellung zur Geschichte der Arbeiterbewegung organisiert. Unsere Absicht war, die Aufmerksamkeit auf Themen zu lenken, die in der Veranstaltungsreihe des Landesmuseums keinen Platz mehr gefunden haben. Dazu gehörten u.a. lokale Aspekte. Das Buch präsentiert die Themen, die auch in unserer gemeinsamen Veranstaltungsreihe keinen Platz mehr fanden, bzw. dokumentiert teilweise auch stattgefundene Veranstaltungen.

Was genau bedeutet für euch die „andere“ Arbeiterbewegung? Wie definiert ihr diesen Begriff? Was wollt ihr damit ausdrücken?

Der Begriff geht zurück auf die Studie „Die ‚andere‘ Arbeiterbewegung“ von Karl Heinz Roth und Elisabeth Behrens von 1974. Wir wollen damit nicht sagen, dass AnarchistInnen oder AnarchosyndikalistInnen diese „andere“ Arbeiterbewegung wären. Bei Roth sind es vielmehr die wenig bedachten arbeitenden Schichten – unqualifizierte MassenarbeiterInnen, GastarbeiterInnen – die in der offiziellen Geschichtsschreibung nicht vorkommen. Wir verbinden mit dem Begriff für unser Buch eigentlich nichts anderes als die Beschreibung, dass es eben auch Bewegungen und Proteste gab, die oft nicht benannt werden – inhaltlich völlig offen. Der Begriff ist nicht unumstritten und war es auch nicht unter unseren AutorInnen. Deswegen haben wir im Untertitel den Begriff des „Arbeiterradikalismus“ verwendet, den Erhard Lucas in der Debatte der 1970er geprägt hat.

Nach welchen Kriterien habt ihr die Beiträge ausgesucht? Wer hat überhaupt ausgesucht/vorgeschlagen? Wurde im Plenum abgestimmt?

Es wurde nicht abgestimmt, die Auswahl ist eher aus Zufall zustande gekommen. Wir haben uns ansprechen lassen. Es gab ein starkes Interesse an der Veranstaltungsreihe, und einige ReferentInnen haben direkt Skripte mitgeliefert. Letztlich haben wir ein Herausgebergremium mandatiert, damit uns das Buch nicht in unserer alltäglichen Gewerkschaftsarbeit behindert. Wir haben die Beiträge auch nicht inhaltlich besprochen, denn die Inhalte wollten wir bewusst den AutorInnen überlassen.

Wie seid ihr mit den einzelnen AutorInnen in Kontakt gekommen?

Das lief sehr unterschiedlich: Hans-Joachim Hirsch vom Stadtarchiv Mannheim haben wir angefragt, weil wir wussten, dass er sich mit dem lokalen Anarchismus beschäftigt. Mia Lindemann hat uns ihre Arbeit zur Rätebewegung angeboten. Uwe Fuhrmann hat eigentlich über die 1948er-Proteste in Stuttgart gearbeitet, seinen Aufenthalt in Mannheim aber genutzt, um die Ereignisse hier vor Ort zu recherchieren. Der Metallarbeiterstreik 1963 ist eine Entdeckung in der Landesausstellung gewesen, die Recherchen dazu gingen von einem Fotobestand aus. Das Thema der wilden Streiks 1973 haben die Mannheimer Jusos in die Diskussion gebracht, da sie selber einen hohen Anteil von Mitgliedern mit Migrationshintergrund haben: Es ist die Geschichte ihrer Eltern oder Großeltern.

Warum gerade Mannheim? Kommt Mannheim eine besondere Stellung zu? Warum gilt das „rote Mannheim“ als radikale Hochburg der Arbeiterbewegung? Wie ist es dazu gekommen? In welchen Kapiteln wird darauf Bezug genommen – und wie? Wie sieht das heute aus?

Warum Mannheim? Weil wir eben die FAU Mannheim sind! Es ging darum, sich mit der eigenen Geschichte auseinanderzusetzen. Und wir möchten gar nicht behaupten, dass Mannheim eine besondere Stellung zukommt. Ja, Mannheim war eine rote Hochburg, aber bei weitem nicht die einzige. Wenn wir das erklären sollten, brauchten wir sicher einen anderen Ansatz: Das hat etwas mit der lokalen Geschichte der Industrialisierung zu tun – wie auch mit der Frage, wer hier gearbeitet hat und wo diese ArbeiterInnen herkamen. Ansätze dazu finden sich in dem Beitrag von Mia Lindemann. Gerade an dem Beitrag zum Metallarbeiterstreik 1963 lässt sich auch herausarbeiten, dass die Traditionen der verschiedenen Strömungen lange gepflegt wurden.

Wenn wir heute mit AltgewerkschafterInnen aus Mannheim sprechen, sagen die meisten, es gäbe diese Tradition nicht mehr. Gerade die Neuzugezogenen unter uns nehmen das aber anders wahr: Im Einzelhandelsstreik 2013 stand Mannheim sowohl in der Zahl der bestreikten Betriebe wie auch in der Zahl der Streiktage ganz vorne. Im Frühjahr waren die KollegInnen von Alstom jede Woche auf der Straße, jede Betriebsversammlung endete mit einer Demo. Auch die sozialdemokratischen Parteien berufen sich meines Erachtens hier mehr als anderswo auf eine Tradition der Arbeiterbewegung. Und auch die Kultur nimmt Bezug auf diese Geschichte – die letzten beiden Punkte sind durchaus zweischneidige Schwerter, hier prallen emanzipatorische Tradition und Gentrifizierung aufeinander, aber es gibt nach wie vor diesen Bezug.

Emma Malsca

Adolescents

Rache ist ein Gericht, das am besten kalt serviert wird

Adolescents, also Heranwachsende, das sind Tony Brandenburg alias Tony Cadena, Tony Montana, Tony Adolescent, Tony Reflex (Gesang) und Steve Soto (Bass), die letzten beiden verbliebenen Gründungsmitglieder der kalifornischen Punkband, schon lange nicht mehr. Mehr als 30 Jahre Punkrock haben die beiden schon auf dem Buckel. Ihr knallblaues selbstbetiteltes Album von 1981 inspirierte bis heute zahlreiche Bands weltweit, kein Abend in einer gepflegten Punkrock-Kneipe vergeht, ohne dass die Songs „Amoeba“ und „Kids Of The Black Hole“ gespielt werden. Ihr ehemaliger Mitmusiker Rikk Agnew, der damals letzteren Song schrieb, arbeitet mittlerweile mit Gitane Demone zusammen, die durch Christian Death bekannt wurde, eine Band, bei der Rikk Agnew ebenfalls vor langer Zeit dabei war. Mit ihr punktet er gerade bei Altpunks mit Coverversionen von Songs der Screamers und X. Das nach wie vor dichte kalifornische Bandgeflecht ist kein Geheimnis. Davon handelt schließlich auch schon der erwähnte Song „Kids Of The Black Hole“ über die Bleibe von Social Distortion-Sänger Mike Ness in Fullerton, CA, die Anlaufpunkt, Schlaf- und Partyplatz von wohnungslosen Jugendlichen Anfang der 80er war. Zu Rikk Agnew hätten sie keinen Kontakt mehr, sagt Tony Reflex, ohne näher darauf einzugehen. Er bleibt auch weiterhin recht wortkarg, es ist ihm anzumerken, dass er keine Lust auf Interviews hat. Aber solange Adolescents so gute Platten wie „La Vendetta“ veröffentlichen, bei denen nicht nur die Musik, sondern auch die Texte stimmig sind, und solange sie so gute Konzerte spielen wie bei der Tour im August, sei ihnen dies verziehen. Zumal Tony Brandenburg in seinem Blog ausführlich von seinen politischen und seinen musikalischen Aktivitäten erzählt.

theebrandenburgs.blogspot.de

Dort ist auch die Hintergrundgeschichte zum Cover des neuen Albums „La Vendetta“ zu lesen. Der ins Deutsche übersetzte Text erschien im Ox Fanzine Nr. 115 (August 2014) und kann nicht oft genug verbreitet werden.

„Die Polizisten wurden angeklagt und sind mit einem Mord davongekommen“, kommentiert Tony lakonisch zum Abschluss.

Karin Hoog



Die Geschichte von Kelly Thomas:

Die Zeichnung auf dem Cover des neuen Adolescents-Albums „La Vendetta ... È Un Piatto Che Va Servito Freddo“ zeigt einen Obdachlosen, der im Begriff steht, auf eine Piñata in Form des Kopfes eines Polizisten einzuschlagen, während ihm andere Obdachlose dabei zujubeln. Das Albumcover hat in Orange County und speziell in der Stadt Fullerton, wo die Mitglieder der Adolescents herstammen, für Missbilligung gesorgt.

Das Fullerton Police Department (FPD) wurde nämlich auf das Artwork aufmerksam und nahm dies zum Anlass, die Band und die Fans näher unter die Lupe zu nehmen, etwa auf Facebook. Im Mai 2014 tauchten während einer von uns in Pasadena organisierten Demonstration für autistische und behinderte Schüler plötzlich sechs FPD-Beamte auf – wohlgemerkt sechzig Kilometer außerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches. Sie verhörten meine Frau und nahmen Anaheim James während der Demonstration fest. James setzt sich schon seit längerem für die Rechte von Obdachlosen ein und bezichtigt das FPD im Fall von Kelly Thomas des Totschlags.

Der Hintergrund:

Am 5. Juli 2011 wurde der unter Schizophrenie leidende Obdachlose Kelly Thomas von sechs FPD-Beamten auf der Straße angehalten und von dreien von ihnen brutal zusammengeschlagen. Vorher zog sich der Polizeibeamte Manuel Ramos noch Gummihandschuhe über und meinte zu Kelly: „Siehst du diese Fäuste? Mit denen wirst du jetzt Bekanntschaft machen.“ Kelly wusste überhaupt nicht, wie ihm geschah. Als die Beamten fortfuhren, ihn mit Schlägen und Elektroschocks zu traktieren, bettelte Kelly schluchzend um Gnade und rief nach seinem Vater. Fünf Tage später starb er an den Folgen der Misshandlungen.

In den darauffolgenden Monaten gab es zahlreiche Proteste der Einwohner in Fullerton, die sich mit den Bürgern von Orange County, Los Angeles und San Diego zusammenschlossen, um Druck auf den Stadtrat von Fullerton und das FPD auszuüben. Eine Gruppierung namens „Kelly’s Army“, angeführt von Kellys Vater Ron Thomas, ebenso wie die Occupy-Bewegung und Anonymous forderten ebenfalls die Entlassung aller Personen, die direkt oder indirekt verantwortlich für diesen Mord und seine Vertuschung waren. Diese Gruppierungen setzten sich auch darüber hinaus für Obdachlose ein und forderten politische Richtlinien im Umgang mit Obdachlosen und psychisch Kranken.

Am 13. Januar 2014 wurde Manuel Ramos vom Vorwurf der fahrlässigen Tötung im Zusammenhang mit dem Tod von Kelly Thomas freigesprochen, ebenso wie sein Kollege Jay Cicinelli. Daraufhin gab es unmittelbar Demonstrationen in Fullerton, Santa Ana bis hinauf nach Hollywood. Eine dieser Demonstrationen war der Grund für die Festnahme von Anaheim James in Pasadena vier Monate später.

Die Adolescents setzen sich dafür ein, dass im Mordfall Kelly Thomas der Gerechtigkeit Genüge getan wird. Wir solidarisieren uns mit seinem Vater Ron Thomas, mit Kelly’s Army und all den anderen Gruppen, die sich für Entrechtete und Behinderte in den USA einsetzen. Wir erwarten von der US-Regierung, dass sie die Ermordung von unbescholtenen Bürgern durch Polizeikräfte als Verbrechen gegen die Menschlichkeit einstuft. Der Albumtitel „La Vendetta ...È Un Piatto Che Va Servito Freddo“ ist eine italienische Redewendung, die übersetzt bedeutet „Rache ist ein Gericht, das am besten kalt serviert wird“, und stellt einen Aufruf dar, aktiv zu werden im Kampf für Gerechtigkeit. Wir wollen all die ähnlich wie wir schockierten und empörten Menschen daran erinnern, dass eine kühle und beherrschte Reaktion auf diese Justizfarce mehr bewirken kann als irgendwelche Krawalle.

Wenn die Strafverfolgungsbehörden dem Schutz der Allgemeinheit dienen sollen, müssen sie sich keine Sorgen wegen des Covers eines Adolescents-Albums machen, auf dem ein Obdachloser zu sehen ist, der in symbolischer Weise auf einen Mörder einschlägt. Worüber man sich empören muss, ist, wenn hilfsbedürftige und behinderte Menschen fast totgeschlagen werden.

In den vergangenen Monaten haben Mitglieder von Anonymous die Identitäten dieser Mörder öffentlich gemacht. Das hatte zur Folge, dass manche Leute behaupteten, Anonymous hätte dabei die Grenzen von Moral und Ethik überschritten. Aber die amerikanische Öffentlichkeit übt auch weiterhin Druck auf die Mörder wegen ihrer unverzeihlichen Verbrechen aus. Und ich persönlich betrachte dieses Handeln als ähnlich heroisch wie das eines Simon Wiesenthal, dem ich mit derselben Hochachtung begegne.

Tony Brandenburg (Adolescents)

Klassenkampf im Stadtteil

„Verdrängung hat viele Gesichter"

Aufwertung der Stadtteile bedeutet die Verdrängung von MieterInnen mit geringen Einkommen. Diese Erkenntnis ist mittlerweile auch in liberalen Medien angekommen. Doch wie gehen die Betroffenen damit um? Was passiert in einem jahrelang wenig beachteten Stadtteil, wenn dort plötzlich in kurzer Zeit fast ein Dutzend Baustellen entstehen? Ist Aufwertung und Verdrängung ein Naturgesetz, oder gibt es Verantwortliche, die diesen Prozess vorantreiben? Das sind einige der Fragen, denen sich der Film „Verdrängung hat viele Gesichter" widmet, den das Filmkollektiv Schwarzer Hahn produziert hat. Dort haben StadtteilaktivistInnen gemeinsam mit KünstlerInnen mehrere Jahre an dem Film gearbeitet. Sie wollten den Aufwertungsprozess am Beispiel des Berliner Stadtteils Treptow verdeutlichen. Noch Ende der 90er Jahre schien es, als wäre der Stadtteil das totale Gegenteil zum Prenzlauer Berg. Während dort schon Ende der 90er Jahre ein Großteil der Alt-MieterInnen wegziehen mussten, weil sie die teuren Mieten nicht mehr bezahlen konnten, waren in Treptow die Mietsteigerungen moderat und der Wegzug gering. Doch das änderte sich, als Baugruppen den Stadtteil für sich entdeckten. Es sind meist Angehörige der neuen gut verdienenden Mittelschichten, für die Treptow aus mehreren Gründen interessant wurde. Der Weg zum Szenebezirk Kreuzberg ist kurz. Dort siedelten sich im Rahmen des Media-Spree-Projekts zahlreiche Unternehmen an. Für die Angestellten wurde eine Wohnung in Treptow mit kurzen Anfahrtszeiten zur Arbeit attraktiv. Wie der plötzliche Run der Baugruppen auf die Bewohner eines Stadtteils wirkte, der bisher von großen Veränderungen verschont geblieben war, macht der Film sehr gut deutlich.

Nicht nur MieterInnen kämpfen in dem Stadtteil um das Überleben

Der Film begleitet Menschen, die im wahrsten Sinne des Wortes ums Überleben kämpfen müssen. Da ist der Altrocker, der auf seinen Balkon sitzt und sich bange fragt, ob er sich nach der nächsten Mieterhöhung die Wohnung noch leisten kann. Der Film zeigt, wie in Treptow in einer Stadtteilinitiative Menschen aus unterschiedlichen kulturellen und gesellschaftlichen Milieus zusammenarbeiten. Sie eint die Angst vor der Verdrängung aus dem Stadtteil und der Wille, sich dagegen zu wehren.

Der Film macht auch deutlich, dass nicht nur MieterInnen davon betroffen sind. Da wird ein Treptower Buchhändler gezeigt, der fast rund um die Uhr im Laden steht und am Ende 5 Euro Gewinn erzielt hat. Die Menschen, die bisher seinen Buchladen aufsuchten, verschwinden aus dem Stadtteil. Die Konsumwünsche des neu zugezogenen Mittelstandes kann er nicht befriedigen. Er arbeitet unermüdlich und kommt kaum über die Runden. Der Film geht so auf Aspekte der Aufwertung eines Stadtteils ein, die oft ausgeblendet werden. Neben den MieterInnen mit wenig Geld sind auch Läden und Kneipen bedroht, die ein Angebot für eine Kundschaft mit geringem Einkommen anbieten.



Nach der Baumfällung

Die „guten" VerdrängerInnen

Doch auch die Menschen, die von der neuen Situation profitieren, kommen in dem Film zu Wort. Mitglieder der Baugruppen werden interviewt. Manchmal kommt es zum Dialog, oft zum Streitgespräch zwischen den Gewinnern und Verlierern der Aufwertung. Viele Baugruppen-Mitglieder äußern ihr Unverständnis darüber, warum sie plötzlich in der Kritik stehen. Einige haben in ein Interview mit den FilmemacherInnen eingewilligt, weil sie sich ungerechtfertigt kritisiert sahen. Sie seien doch keine GentrifiziererInnen, sondern umweltbewusste StadtbürgerInnen. In dem Film werden die Baugruppen-BewohnerInnen nicht denunziert. Doch es werden immer wieder die gesellschaftlichen Bedingungen infrage gestellt, die dafür sorgen, dass in einem Stadtteil AltmieterInnen ums Überleben kämpfen und gleichzeitig ein neuer Mittelstand seine Privilegien und seine Macht ausspielt.

Der Film zeigt, dass Verdrängung viele Gesichter hat, aber kein Naturgesetz ist. So wird auch der Alltagswiderstand der MieterInnen in Treptow gezeigt, der vom Besuch bei den vielen neuen Kreativbüros über Stadtteilspaziergänge über Beteiligung an Baugruppen-Partys ohne Einladung bis zur Besetzung reicht.

Film als kollektiver Organisator

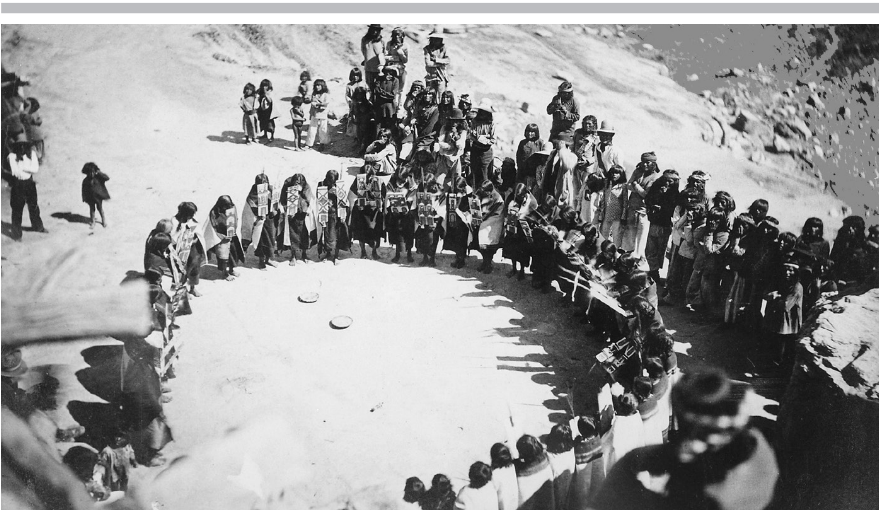
Doch „Verdrängung hat viele Gesichter" dokumentiert nicht nur Verdrängung und Widerstand in dem Stadtteil Treptow. Mittlerweile trägt er selber dazu bei, dass sich die StadtteilbewohnerInnen organisieren. Nach vielen Filmvorführungen gibt es oft sehr lebhafte Diskussionen. Dort melden sich auch MieterInnen zu Wort, die hier endlich mal Gelegenheit haben, über ihre Erfahrungen mit Luxusmodernisierung und Verdrängungsstrategien zu sprechen. Sie treffen dort auf ein aufmerksames Publikum, das oft ähnliche Erfahrungen gemacht hat und mit Ratschlägen dazu beitragen kann, dass die MieterInnen Mut und Selbstvertrauen schöpfen. Denn sie erkennen, dass die Schuld nicht bei ihnen liegt, wenn sie sich nach einer Modernisierung die Miete nicht mehr leisten können. Und sie machen die Erfahrung, dass Verdrängung kein Schicksal und Widerstand dagegen möglich ist.

Peter Nowak

VERDRÄNGUNG HAT VIELE GESICHTER
DE 2014, 94 min, Regie: Filmkollektiv schwarzer Hahn
Weitere Infos zum Film finden sich auf der Homepage: berlingentrification.wordpress.com

Let's rock Kapitalismus – über Tanz und Befreiung

Revoltiere von Revolvere (Latein): Umdrehen, zurückrollen


Tanz der Hopi-Frauen in Arizona (1879)

Es geht manchmal ganz einfach: Ein antiker Philosoph, Diogenes von Sinope, soll seinen Becher weggeworfen haben, als er einen schlabbernden Hund sah, um fortan aus der hohlen Hand zu trinken. Ähnlich einfach mag es mit der eigenen Befreiung sein, wenigstens für Augenblicke: Im Tanz nämlich wird Freiheit nicht gefordert, sie ist einfach da. Aber vielleicht lieber mit eigener Erfahrung anfangen, denn wer nicht selbst getanzt hat, sollte auch nichts dazu schreiben: Dabei unterscheiden sich meine Erlebnisse kaum von denen anderer, die sich vor zwanzig bis fünfundzwanzig Jahren in alternativen Discos die Nächte vertrieben, vor und nach dem Tanzen verbotene Pflanzenextrakte inhalierten, rumknutschten oder mit dem letzten Glas Schnaps in der Ecke einschliefen. Nach dem Mauerfall, begleitet von ersten Handys und Privatfernsehen sowie neu entstehendem Internet, brachen Gewissheiten weg, alles schien irgendwie größer zu werden, und uns fiel nicht viel mehr dazu ein, als mit U2, The Cure, Nirvana zu tanzen und mit Kurt Cobain zu leiden. Und dann, zwischen Qualmschwaden aus Tabak und Hanf, dem Dunst von Patschuli und durchgeschwitzten T-Shirts, verschmolzen wir mit schrappenden, rauchigen Schreien und Tönen („Halleluja, der Turm stürzt ein", Ton Steine Scherben) zu etwas noch Unbestimmtem, Neuem. Unsere Ohren, Bäuche, Gedanken, Herzen, Aktionen und Bewegungen wurden eins. Tagsüber und abends besetzten und verteidigten wir Häuser und rollten leere Fässer durch die Straßen, riefen: „Kein Blut für Öl." Und nachts tanzten wir.

Und da kommt denn auch schon der Emma Goldmann zugeschriebene Satz, „Wenn ich nicht tanzen kann, ist es nicht meine Revolution", ins Spiel. Tanz und Befreiung passen zusammen.

Nicht zufällig gibt es seit einigen Jahren wiederkehrende Nachttanzdemos. Ein veranstaltendes „Kritisches Kollektiv" aus Heidelberg schreibt dazu: „Unsere tanzenden, schwitzenden Leiber sind unser Statement gegen die Enge des langweiligen Spießbürgerdenkens. Mit stampfenden Bässen und elektrisierenden Sounds erobern wir den öffentlichen Raum zurück. Nehmen wir uns, was uns sowieso schon zusteht. Wir schaffen den Freiraum jetzt, und wir machen es hier auf der Straße."

Obwohl es beim Tanzen oft geordneter, wenn auch nicht unbedingt langsamer, zugeht als mit wilden Zuckungen im großstädtischen Elektrobeat, so scheint auch zu anderen Zeiten und Orten etwas Widerständiges auf. Ein scheinbar harmloser Frontreigentanz wie der *Rince Fada* in Irland etwa war nicht nur gelebte kollektive Freude, sondern auch Ausdruck eigener Identität gegen die englische Kolonisation. Selbst irische Piraten haben ihn wohl nicht nur in historischen Romanen getanzt, wenn auch wohl nicht unbedingt in der typischen Frau-Mann-Aufstellung und bestimmt nicht nüchtern. Es geht dabei nicht zuletzt um Gleichheit. Für den katalanischen Nationaltanz *Sardana*, einen Kreistanz, drückte es der Friedensaktivist und weltberühmte Cellist Pau Casals (1876 - 1973) so aus: „Das Symbol des Tanzes besteht darin, sich in vollkommener Harmonie und Gleichheit die Hände zu reichen."

Tanz kann sogar noch mehr: Vor allem in Brasilien wurde der Kampftanz, der *Capoeira*, der auf den afrikanischen *NiGolo*, den „Zebratanz", zurückgeht, Mittel der Selbstverteidigung und Befreiung der Versklavten. Tanz schuf hier den scheinbar Wehrlosen eine tödliche Waffe gegen das Verbrechen der Sklaverei.

Doch Tanz kann immer noch mehr: Es gibt einen Zusammenhang von Tanz, Ekstase und Erleuchtung. In Gary Zukavs Buch mit dem rätselhaften Titel „Die tanzenden Wu-Li Meister" zum Beispiel wird die westliche Quantenphysik mit fernöstlicher Mystik wie dem Taoismus verglichen, und heraus kommt, nun ja, eben Tanz. Tanz der Elemente und des Kosmos. Die Alevi werden als spirituelle Richtung von einigen zu den schiitischen Muslimen (Partei Alis) gerechnet, von anderen nicht, aber unstrittig ist, dass ihr prägender Gelehrter Hadschi Bektasch Veli bereits im Mittelalter radikal humanistische Ideen vertrat. In ihren Gotteshäusern, den *Cemevi*, tanzen Frauen und Männer gemeinsam zu den Lauten der türkischen Saz, einer Laute ähnlich. Dies ist ihr Gebet, mit dem sie dem Universum danken. Auch die tanzenden Derwische drehen sich unentwegt im Kreis, um Gott zu schauen. Und noch weiter zurück können wir gehen, sehr weit, bis zu den Anfängen der Menschheit: Schamanische HeilerInnen trommeln und tanzen bis zur Trance, bis sie sich mit Geistern der Ahnen und Tiere vereinen und sich das Tor in die andere Welt öffnet. Wem das zu esoterisch klingt, sollte bedenken, selbst im Trancetanz kann Revolte lauern, wie der *Geistertanz* nordamerikanischer UreinwohnerInnen zeigt. Allerdings ist er auch erschütterndes Beispiel dafür, dass Tanz alleine keine erfolgreiche Befreiung herbeiführen kann. Im ausgehenden neunzehnten Jahrhundert wollten die Lakota tanzen, bis ihre durch Seuchen und Kugeln getöteten Verwandten und die abgeschlachteten Büffel wiederkehrten und die Weißen, die „bösen Geister", die ihnen die heiligen Berge und Prärien raubten, wieder verschwanden. Die Hoffnung war wahnhaft, aber in den Reservaten tanzten Tausende, und sie tanzten friedlich, was die US-Armee allerdings nicht davon abhielt, 350 GeistertänzerInnen 1890 bei Wounded Knee zu massakrieren. So ganz und gar irrig war dieser Tanz aber vielleicht nicht. Wir sind mehr als Staub und Wasser, mehr als ein Zufallsprodukt. Das Streben für eine anarchistische Gesellschaft hat meiner Meinung auch überhaupt erst Sinn, wenn wir unser Bedingtsein in Natur und Kosmos anerkennen.

Goldmanns Gedanke abgewandelt: Eine freiheitliche Revolution müsste lebendig tänzerisch sein, oder sie droht Wesen und Dynamik zu verlieren. Bisher gab es in Revolutionen meist schon nach wenigen Wochen und Monaten das Zurückgleiten in das allzu tiefe Flussbett des Herrschens und Beherrschtwerdens, am Ende verflüssigte sich entweder die Freiheit oder die Gleichheit. Tanz alleine reicht aber nicht: Revolutionäre Mittel bleiben Streik, Versammlungen, Besetzungen und Übernahme von Land, Verkehr, Fabriken durch die dort arbeitenden und betroffenen Menschen, schließlich die Neuorganisation auf der Basis von Gemeineigentum.

Das Rätsel der Menschheitsgeschichte, nämlich Grundbedürfnisse, Gleichheit und Freiheit zu vereinen, kann gelöst werden. Dann wird wahrscheinlich auch viel getanzt werden. „Wahrscheinlich", deshalb, weil es keinen Zwang dazu geben wird. Wer sich wie der eingangs erwähnte Diogenes lieber reglos neben seinem Fass sonnen will, darf auch das tun.

Oliver Steinke


Katalanischer Nationaltanz: Sardana

Was will die FAU-IAA?

Wir Anarcho-SyndikalistInnen haben die herrschaftslose, ausbeutungsfreie, auf Selbstverwaltung begründete Gesellschaft zum Ziel.

Die Selbstbestimmung in allen Lebensbereichen ist die grundlegende Idee des Anarcho-Syndikalismus.

Daher lehnen wir die Organisation unserer Interessen in zentralistisch aufgebauten Organisationen ab, da diese stets Machtkonzentration und Hierarchie bedeuten. Weder soll, noch kann mensch mit StellvertreterInnen-Politik wie sie z.B. von reformistischen Gewerkschaften, Parteien und Kirchen betrieben wird, unsere Interessen durchsetzen.



Dagegen sind wir direkt und indirekt lohnabhängigen Menschen für Selbstorganisation in unabhängigen Betriebs-, Branchen- und Ortsgruppen. Diese sind bundesweit (in der FAU) und international (in der IAA) zusammengeschlossen.

Zur Durchsetzung unserer Ziele und Forderungen dienen uns sämtliche Mittel der Direkten Aktion, wie z.B. Besetzungen, Boykotts, Streiks etc. Im Gegensatz dazu lehnen wir die parlamentarische Tätigkeit in jeglicher Form ab. Mit dieser Art von Organisation verbinden wir die Möglichkeit, Vereinzelung und Perspektivlosigkeit aufzuheben und so für eine revolutionäre Veränderung auf freiheitlicher Grundlage zu kämpfen.

Da die Macht und die Stärke des kapitalistischen Systems in der privaten bzw. staatlichen Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel und in der tagtäglichen Ausbeutung der arbeitenden Klasse begründet sind, ist der ökonomische Bereich der Hauptansatzpunkt für den antikapitalistischen Kampf.

Revolutionäre Arbeit in den Betrieben trifft den Kapitalismus nicht nur in seinen Erscheinungsformen, sondern an seiner Wurzel. Diese Arbeit kann nur erfolgreich sein, wenn in allen gesellschaftlichen Bereichen gleichzeitig revolutionäre Arbeit geleistet wird, da alle Kämpfe in einer Wechselbeziehung zueinander stehen.

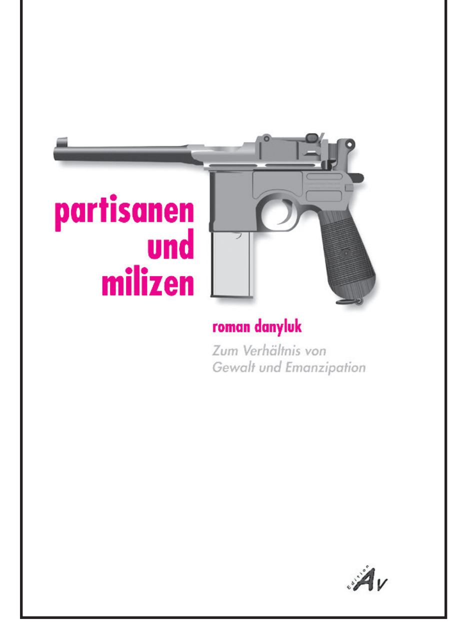
Alle Menschen, die in diesem Sinne mit uns zusammenarbeiten wollen, sind uns willkommen.

Partisanen und Milizen

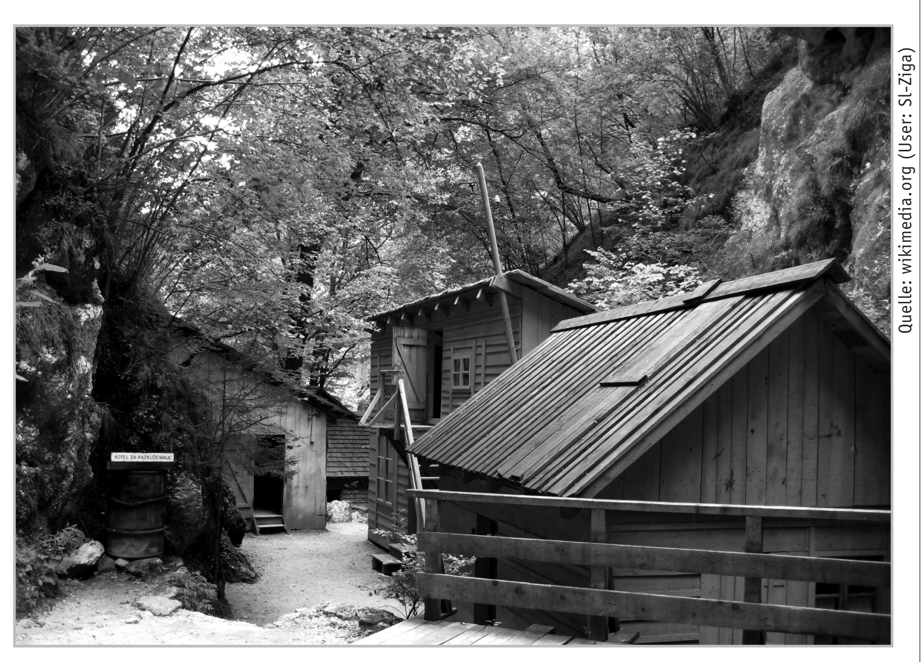
Des letzten Rätsels Lösung: Partisanen

Ausgehend von einem emanzipatorischen, das heißt sozialrevolutionären Ansatz versucht Roman Danyluk, sich in diesem Buch dem Verhältnis von Gewalt und Emanzipation kritisch zu nähern. Der Autor geht dabei zunächst von den realen und gesellschaftlich ungleichen Gegebenheiten im bürgerlich-kapitalistischen Staat aus, die er als ein soziales Gewaltverhältnis bezeichnet, welches nur durch Ausschlüsse nach innen wie nach außen funktioniert.

Roman Danyluk führt den Begriff der sozialen Gegengewalt in seine Erörterungen ein, um die Militanz der Ausgegrenzten charakterisieren und sie als Ausdruck der vergangenen wie gegenwärtigen Krisenhaftigkeit des Kapitalismus zu interpretieren. Anhand historischer Beispiele diskutiert er die politische und soziale Gewaltanwendung des Proletariats und der radikalen Linken. Aus der kritischen Analyse dieser geschichtlichen Erfahrungen leitet der Autor Kriterien für die Anwendung kollektiver Militanz ab, um schließlich zu egalitären Verhältnissen zu gelangen.



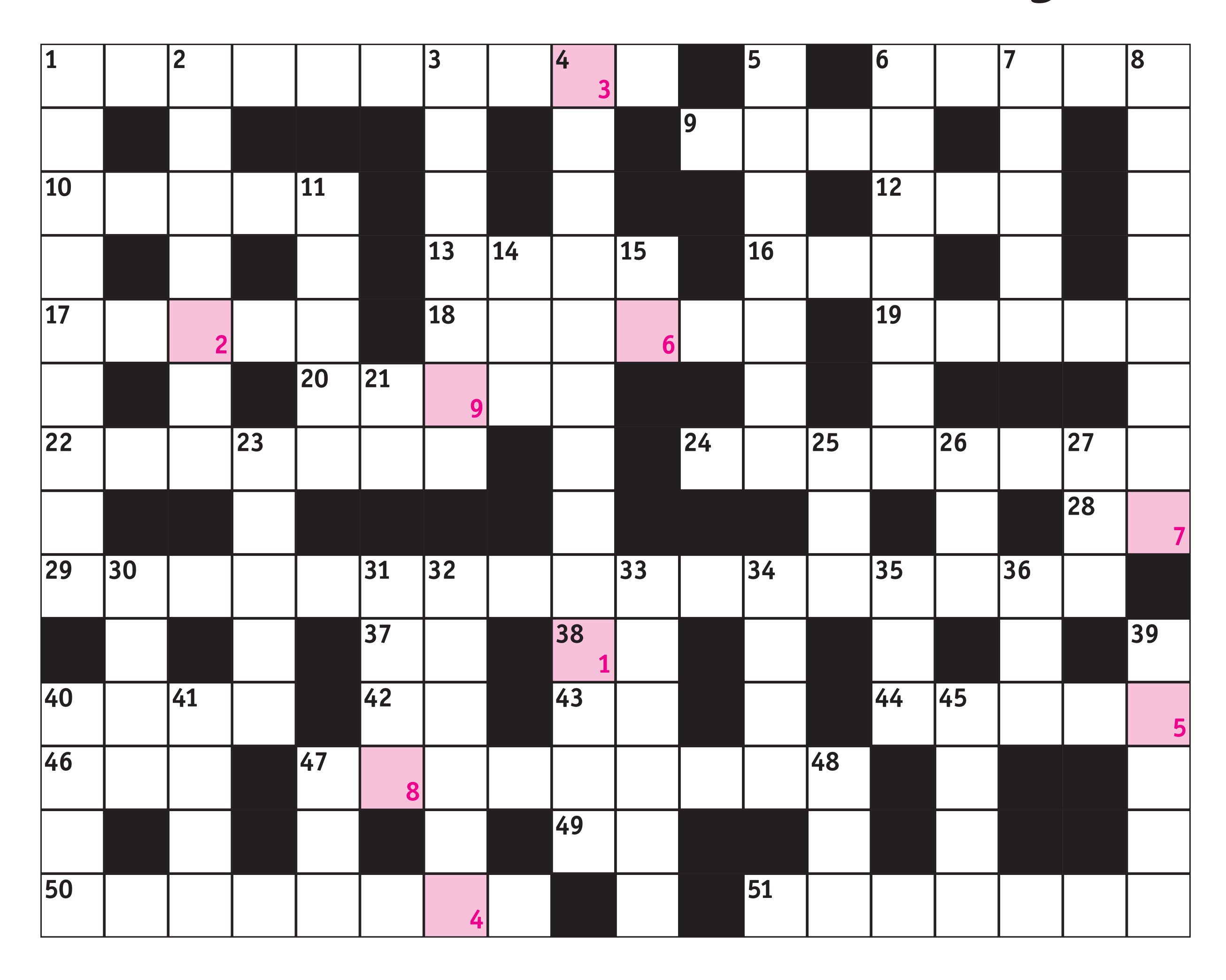
Roman Danyluk: **Partisanen und Milizen.** Zum Verhältnis von Gewalt und Emanzipation Verlag Edition AV, Lich 2014, 364 Seiten, 18 Euro, ISBN 978-3-86841-100-3



Quelle: wikimedia.org (User: Si-Ziga)

Denkmäler der Partisanengeschichte sind in Slowenien zu finden. Neben der damals konspirativen Druckerei im Westen des Landes kann noch heute das ***Partisanenlazarett Franja*** *besucht werden. Gut versteckt wurde das Krankenhaus Ende 1943 in der Pasica-Schlucht erbaut. Bis Kriegsende wurden hier über 500 Personen aus etwa 80 Nationen versorgt. Ausgestattet war das Lazarett, was nach der Chefärztin Dr. Franja Bojc-Bidovec benannt wurde, sogar mit einem Röntgengerät.*

Sozialrevolutionäres Kreuzworträtsel Nr. 92



Hinweis zum Rätsel: Umlaute (ä, ö, ü) bleiben, das ß wird (falls vorhanden) als „ss" geschrieben.

Waagerecht

1. Selbstbezeichnung der kurdischen FreiheitskämpferInnen im Irak 6. nur kurz ausgebildete Truppe (im Gegensatz zum stehenden Heer) 9. Maulesel, Maultier 10. germanische Göttin der ewigen Jugend 12. Maßeinheit für Beleuchtungsstärke 13. nicht schlafend, munter 16. europaweit marktführender Touristikkonzern, Meister im Kerosin-Verbraten und Strände-Zubetonieren-Lassen 17. dick und dabei fest, wohlgenährt 18. diese rohstoffreiche Region gerät mit der Erderwärmung verstärkt ins Visier der Anrainerstaaten 19. oberster Gewerkschaftsbonze in der DDR (FDGB-Vorsitzender 1975-89), Vorname: Harry 20. Vorname einer zu früh verstorbenen US-amerikanischen Bluessängerin (1943-70) 22. „Stadt von Samt und Seide" am linken Niederrhein, wo der Anarchismus und Syndikalismus zu Beginn der 1920er Jahre viele AnhängerInnen gefunden hat 24. mieten (Schiff oder Flugzeug) 28. beliebte „Wurfwaffe" auf Demos 29. übertrieben oder geheuchelt freundlich 37. Kreiszahl, eine mathematische Konstante 38. eine neurodegenerative Krankheit <Abk.> 40. verankertes Seezeichen 42. Kfz-Kennzeichen für Oldenburg 43. das im Pfefferspray enthaltene Wirkstoffgemisch <Abk.> 44. Gruppe der italienischen Linken, die v. a. in den 1970er Jahren im Anschluss an die Studentenbewegung einen radikalen, teilweise militanten Politikbegriff entwickelten: ~ continua 46. Computer-Skriptsprache 47. legendärer englischer Bogenschütze und Kämpfer für soziale Gerechtigkeit im Mittelalter <zusammengeschrieben> 49. kryptisch: Was von der Fee übrig bleibt, wenn sie ihren Kopf verliert 50. Mitglieder einer zerstreut lebenden Volksgruppe 51. kurzer wiederholter Laut von Hühnern

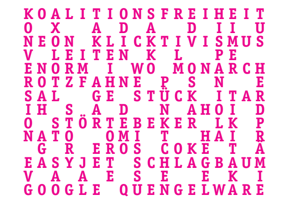
Senkrecht

1. Schlaukopf 2. Nachbarstadt von Frankfurt/Oder auf polnischer Seite 3. Widerspruch, Protest 4. populärwissenschaftlicher Begriff für Botenstoffe im Körper, die u.a. bei Sex, Sport und Schokoladenessen freigesetzt werden können 5. Unsinn, dummes Gerede, dummer Spaß 6. Basisorganisation, die gegen die allgemeine Kriegsdienstpflicht bis zu deren Aussetzung 2011 gekämpft hat: „Kampagne gegen Wehrpflicht, Zwangsdienste und ~" 7. kultiges Tape der Punkgruppe KultHuren, 1983: Anarchie und ~ 8. Zucchini: grüne, gurkenähnliche Frucht 11. Frauenname 14. seit 1988 tätiger Verein in Berlin, der sich mit Rassismus in Gesellschaft, Gesetzgebung und Politik auseinandersetzt <Abk.> 15. Was haben die Wörter „acht" und „näht" gemeinsam? 21. eine linksalternative Wahlliste in Westberlin vor der Wende 23. feine, hohe Pfeife 25. Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten <Abk.> 26. ~, ~, ~! = Viel Glück! 27. zierlich gebaute Hirschgattung 30. Glanzpunkt, Knalleffekt 31. linker Journalist und Publizist, geb. 1936, Vorname: Eckart 32. weiß glänzendes Edelmetall 33. niederländischer Künstler und Grafiker (1898-1972), der v.a. durch seine „unmögliche Figuren" bekannt geworden ist 34. El ~: klimatologisches Phänomen, wobei sich alle paar Jahre die Wassertemperaturen im tropischen Pazifik erhöhen, was das Wetter weltweit beeinflusst 35. Abkürzung im Netzjargon für etwas Lustiges oder Lächerliches 36. Fertigstellung eines Filmstreifens oder Tonbands durch Schneiden <engl.> 39. Dorf bei Smolensk (Russland), in dessen Nähe die Sowjets 1940 über 4000 polnische Offiziere hinrichteten; auf der Reise dorthin verunglückte 2010 eine polnische Regierungsmaschine 40. ewig trottelige Witzfigur in den Käpt'n Blaubär-Geschichten: Hein ~ 41. plattformunabhängige Programmiersprache 45. lichtdurchlässig 47. Sprechgesang und Teil der Hip-Hop-Kultur 48. aussterbendes Medium der Lichtbildprojektion <Kurzwort>

Wieder gibt es ein DA-Abonnements (sechs Ausgaben) zu gewinnen. Wenn ihr bereits ein Abo habt, wird es einfach um sechs Ausgaben verlängert. Das Lösungswort könnt ihr der DA-Aboverwaltung schicken, entweder per E-Mail <da-abo@fau.org> oder per Post (DA-Aboverwaltung, Mühlgasse 13, 60486 Frankfurt/Main).

Gewinner#226: Thomas F. aus Berlin

Auflösung # 91



DA DIREKTE AKTION anarchosyndikalistische Zeitung

anarchosyndikalistische Zeitung der Freien ArbeiterInnen Union (FAU-IAA)

Direkte Aktion
Abonnementverwaltung
Mühlgasse 13
60486 Frankfurt/Main

ISSN 0949-1872

Redaktionsanschriften:
BuG: da-bug@fau.org
Globales: da-globales@fau.org
Hintergrund: da-hintergrund@fau.org
Kultur: da-kultur@fau.org
Zeitlupe: da-zeitlupe@fau.org
Schlussredaktion: da-schlussredaktion@fau.org
Anzeigen: da-anzeigen@fau.org

Verleger: Direkte Aktion e.V., c/o DFG-VK, Mühlgasse 13, 60486 Frankfurt/M.

ViSdP: Patrick Lohner

Druck: Union Druck Berlin

Redaktionsschluss DA 228: 13. Februar 2015